UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE E ATUÁRIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTROLADORIA E CONTABILIDADE

SANDRA MARIA CERQUEIRA DA SILVA

Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil

São Paulo

2016

Prof. Dr. Marco Antônio Zago
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Adalberto Américo Fischmann
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima
Chefe do Departamento de Contabilidade e Atuária

Prof. Dr. Ândson Braga de Aguiar
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade

SANDRA MARIA CERQUEIRA DA SILVA

Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil

Tese apresentada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, da Universidade de São Paulo, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Doutora em Ciências.

Área de concentração:
Educação e Pesquisa em
Contabilidade

Orientadora: Prof.^a D.^a Sílvia
Pereira de Castro Casa Nova

Versão Corrigida

(versão original disponível na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade)

São Paulo

2016

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na publicação

Seção de Processamento Técnico do SBD/FEA/USP

Silva, Sandra Maria Cerqueira da

Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil / Sandra Maria Cerqueira da Silva. – São Paulo, 2016.

238 p.

Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2016.

Orientadora: Sílvia Pereira de Castro Casa Nova.

1. Contabilidade 2. Gênero 3. Mito da democracia racial 4. Relações de poder 5. Teoria crítica 6. Fechamento I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

CDD – 657

Nome: Sandra Maria Cerqueira da Silva

Título: Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil

Tese apresentada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, da Universidade de São Paulo, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Doutora em Ciências.

Aprovada em: 20/ 05/ 2016

Banca Examinadora

Prof.^a D.^a Silvia Pereira de Castro Casa Nova

Instituição: FEA-USP

Prof.^a D.^a Rosângela C. Araújo

Instituição: UFBA

Prof.^a D.^a Renata Cristina Gonçalves dos Santos

Instituição: UNIFESP

Prof.^a D.^a Heloisa Buarque de Almeida

Instituição: FFLCH-USP

Prof. Dr. David Bernard Carter

Instituição: University of Canberra

"Faço uma reverência a tudo que me trouxe até aqui, e sigo em frente!"

*Aos meus pais, Maria e Orlando, que com
dedicação e amor fizeram brotar árvore
frondosa onde antes havia mais cactos.*

*À minha lua, minha inspiração e a força maior
que me impulsiona, minha filha Faizah.*

Eu amo vocês!

AGRADECIMENTOS

*Não se trata de súplica, é sobre poder.
Não se trata de perguntar, é sobre ser exigente.
Não se trata de convencer aqueles que estão
atualmente no poder, é sobre a mudança da
própria face do poder em si.*
Kimberlé Crenshaw

Venho de muito longe... No caminho tive sede, senti fome e cansei. Foi quando encontrei um olhar, uma mão, uma ação que possibilitaram o meu percurso até aqui. Por isso e mais aquilo, eu preciso agradecer. Assim, agradeço a Deus pela vida.

À minha ancestralidade, pessoas que sofreram muito, que se sacrificaram e suportaram muito mais do que é humanamente suportável, para que outras como eu pudessem estar aqui hoje e agora.

Aos meus familiares, em especial a meus pais, Orlando e Maria, sem cujo amor, cuidado e dedicação, eu não chegaria até aqui.

À minha filha Faizah, por quem todo o caminho já valeu a pena.

À minha tia Margô, por sua ajuda providencial, sem a qual eu não conseguiria realizar este projeto.

A Joílton Freitas e família, pelas muitas aprendizagens, além dos incentivos.

À minha orientadora, a Carpin-Jardineira Sílvia Pereira de Castro Casa Nova, por sua orientação inspiradora, sua paciência com minha pressa.

Aos professores David Carter, por acreditar e pela co-orientação extra-oficial, e Artur Nascimento, pelos comentários e contribuições tão valiosos.

Às instituições às quais estou vinculada e das quais recebi incentivo e ou apoio nesta jornada: Universidade Estadual de Feira de Santana, Faculdade Anísio Teixeira e Genera.

Aos coordenadores do Programa, Ândson Braga, Lucas Barros, Luís Eduardo Afonso, Rosembergue Valverde, Rossine Cruz e Sílvia Casa Nova..

Aos passantes ao longo do caminho, mas que a ligeireza não impediu que deixassem marcas profundas, como os professores Alexandre Carrieri, Antônio Sérgio Guimarães, Bruno Salotti, Christine Cooper, Edgard Cornacchione, Fábio Frezatti, Gerlando Lima, Gilberto Martins, Helena Hirata, Heloisa Buarque de Almeida, Manolita Correia Lima, Márcia Annisette, Nádyia Araújo Guimarães, Néilson Carvalho, Osmundo Pinho e Rebecca Ropers-Huilman.

Às pessoas que muito gentilmente me concederam as entrevistas, segredando-me, para que pudesse alardear suas histórias de vida, contribuições efetivas a fim de que outras possam ter um caminho mais curto, leve e feliz.

Às pessoas que ficam nos bastidores, sem as quais é quase impossível seguir: Aparecida Sales, Belinda Ludovici, D. Glória, Edneuma Costa, Evandro Figueiredo, Janaína Nogueira, Juliana Fávero, Juliana Meneghim, Júlio Cândido, Kitola, Márcia Bento, Norma Vasconcelos, Rodolfo Ferrari e Silvana Cruz, da equipe da imprensa gráfica da UEFS.

À Vilânia, exemplo de servidora pública e pessoa capaz de interceder pelo bem-estar do outro, e que fez toda a diferença nessa trajetória.

Às pessoas que me viram, talvez antes mesmo que eu pudesse me ver: Ana Rita Sacramento, Antônia Carlinda, Djalma Boaventura (*in memoriam*), Hilda Ledoux, Jair Santos, Jorge Aliomar, Kil Hyan Park e Maria de Lourdes Albuquerque.

Aos colegas Ana Santos, Edmílson Patrocínio, Emílio Maltez, Iracema Brito, José Renato Sena, Josué Braga, Márcia D'Souza, Mamadou Dieng, Raimundo Lima e Róbson Braga. Gratidão especial aos meus amigos José Renato e Robson Braga pelo cuidado constante.

A Ana Débora, Ângela Lucas, Cristina Pimentel, Haydee Svab, Hellen Valente, Juarez Silva Jr., Laura Ribeiro, Mírian Perrechi, Rennan Oliveira, Simone Aguiar e Valfredo Sampaio, pelo apoio, contribuições e provocações, com quem muito aprendo.

Às pessoas queridas da Biodança, que tanto me auxiliaram na caminhada, com quem foi possível traçar este caminho dançando, portanto, com mais leveza. Saúdo-os nas pessoas dos nossos facilitadores Jaílson, Maria Teresa, Marinalva e Mauro e respectivos grupos. Eles são Luz!

Às minhas amigas-irmãs, companheiras de todas as horas, Adriana Damasceno, Cátia Magali, Edna e Etelvina Lima, Itamara e Jumara Damasceno, Maria Evaney, Maristela Moreira e Patrícia Damasceno.

Às novas pessoas queridas, amigas e amigos, alternativamente anfitriões, Ademir Bortolatto, Antônio Gualberto, Cíntia Silva, Érika Pena, Jony Hsiao, José Rubens, Marcos Silva, Nelci Zanetti, Paula Figueiredo e Sandro Soares, dentre muitos outros Seres de Luz que foram se achegando.

E aos que me fecharam as portas, forçando-me a aprender a passar por frestas. Vamos seguindo!

RESUMO

Silva, S. M. C. (2016). Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Nas duas últimas décadas, o Brasil experimentou profundas transformações sociais. De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres tinham 5,2 anos de estudo em 1992, e passaram a ter 7,7 anos, em 2009, registrando-se um aumento de 48,1% (Ipea, 2010). Dados do Ministério do Trabalho e Emprego, divulgados no *website* Folha_Uol, (2015) demonstram que aumentou a participação feminina no mercado formal de trabalho, embora as mulheres com ensino superior recebessem o equivalente a 60% do salário masculino. Dados do Ipea (Pinheiro, Fontoura, Querino, Bonetti, & Rosa, 2008) demonstram a renda familiar *per capita* média nas famílias chefiadas por homem branco é de R\$ 997,00, ao passo que naquelas chefiadas por mulher negra é de apenas R\$ 491,00, ou seja, menos da metade. Algo bem na contramão da propalada democracia racial brasileira. Apesar do aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, de acordo com Peggy, Dwyer e Roberts (2004), a agenda de gênero da profissão contábil ajuda o imperialismo, e, com isso “tem facilitado o projeto imperial norte-americano, uma vez que permite a manutenção de mulheres a um baixo custo” (p.176), relacionando esse fato com a ideologia da domesticidade. Ademais, Bebbington, Thomson e Wall (1997) concluem que os estudantes de contabilidade mostram uma tendência para um modelo masculino construído ou andrógino, em vez da identidade feminina; o que encontra amparo na teoria da performatividade de Butler (2012), objeto deste estudo. Isso resulta da manutenção de estereótipos, como a ideia de que a atuação contábil é eminentemente voltada para os homens. Com base no exposto, as mulheres podem até estar ganhando o ‘jogo de números’, para tanto, arcam com um custo que implica a eliminação ou não evidenciação das características do gênero feminino. Ou seja, cresceu a participação feminina no mercado de trabalho, mas ainda há muitas barreiras, em boa medida subjetivas, estabelecidas via processos de fechamento, conforme foi visto, e que se impõem no percurso de uma mulher que almeja alcançar êxito em espaços de prestígio, independentemente do seu nível de qualificação. O fenômeno conhecido como “teto de vidro” representa as várias barreiras simbólicas, impostas sutilmente – por isso ditas transparentes –, mas suficientemente fortes para impossibilitar a ascensão de mulheres aos mais altos postos da hierarquia organizacional. Se observado em termos de mercado, o fenômeno pode ser constatado em diferentes países. Esse cenário leva a acreditar que nesse processo de transformação social, em que são requeridos novos papéis, faz-se necessário revisitar perspectivas sobre identidade sexual, bem como rever a produção e manutenção dos discursos de gênero que dão sustentação a essas novas identidades. No Brasil, conforme dados já relatados, embora tenhamos avançado em termos de qualificação, a mulher ainda sofre restrições para acesso profissional e enfrenta condições desiguais de trabalho e remuneração. Parece existir um conjunto

de barreiras reais e simbólicas que impedem as mulheres de ascender profissionalmente. Na área de contabilidade, as mulheres são expostas a discursos e práticas eminentemente machistas. Esses discursos estruturam práticas e reificam a leitura da mulher como incapaz de assumir funções de mais responsabilidade. Diante do exposto, e de um quadro de não acesso das mulheres a cargos de liderança, acredita-se que, em um processo de violência psíquica, o “discurso contábil” nega, particularmente à mulher negra – que ao longo de sua vida sofre três tipos específicos de discriminação: por ser mulher, por ser pobre, em sua maioria, e por ser negra – sua identidade como profissional habilitada para o exercício de suas funções, particularmente em espaços de poder e prestígio. Assim, o estudo teve por objetivo investigar se o fenômeno conhecido como “teto de vidro” (*glass ceiling*) está presente nas interações cotidianas, por meio de processos de sexualização e racialização enfrentados durante a trajetória acadêmica de mulheres negras, em contabilidade, no Brasil. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, a partir de um posicionamento pós-estruturalista, para a qual foram utilizadas técnicas autoetnográficas e de história oral, com dados coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, realizadas em profundidade, com professoras egressas de programas de pós-graduação, analisados sob a perspectiva interpretativista. Os resultados encontrados demonstram que o fenômeno conhecido como “teto de vidro” também está presente na contabilidade, o que resulta em barreiras específicas do campo. Para chegar a esse resultado, foi preciso superar algumas limitações, sendo a principal a falta de incentivo para o desenvolvimento do estudo, dado o caráter inovador da proposta, em uma área de conhecimento e em um locus em que os estudos interdisciplinares ainda são a exceção. Obras sobre gênero e raça, até aqui, não foram objeto de estudos na contabilidade no Brasil. No entanto, espera-se que esta pesquisa possa funcionar como uma abertura para novos estudos nessa temática. Com isso, a contabilidade estará agindo diretamente para a promoção da igualdade, rompendo com fechamentos estabelecidos, e, portanto, para a transformação social.

Palavras-chave: Contabilidade. Gênero. Fechamento. Mito da democracia racial. Relações de poder. Teoria crítica. Teto de vidro.

ABSTRACT

Silva, Sandra Maria Cerqueira da, (2016). *Stained glass ceiling: gender and race in the accounting field in Brazil*. PhD dissertation, School of Economics, Administration and Accounting, University of São Paulo, São Paulo.

Through the last two decades, our society has experienced profound social changes. According to data from the Brazilian Statistics Bureau (IBGE)'s *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (PNAD, the National Household Sampling Survey), women had an average 5,2 years of study in 1992 which grew to 7,7 years in 2009, rising 47% (IBGE *apud* Ipea, 2010). Data from the Ministry of Labor (MTE, 2013) shows that female participation in the formal job market rose, yet women with higher education degrees still receive only 60% of men's salaries as remuneration. Ipea (2011) data on income show that the per capita family income of a family headed by a white man is 997 Brazilian Reais (R\$), while for a family headed by a black woman is only R\$ 491 - that is, less than half that of a white man's family, running counter to the oft-heralded Brazilian 'racial democracy'. In spite of the increase in the number of women in the job market, according to Peggy, Dwyer and Roberts (2004) the gender agenda of the accounting profession facilitates the north-american imperialist project by enabling firms to employ competent female workers at minimal cost; this would be related to the domesticity ideology, that is, the idea that domestic life is the ideal life for women. Further studies such as that of Bebbington, Thomson and Wall (1997) conclude that accounting students tend to express their gender through masculine or androgynous identities rather than feminine, in accordance to Butler's (2012) theory of performativity which states that gender roles are performed as a result of social influences. This 'masculinization' of accounting students results from the upkeep of stereotypes, such as the idea that accounting is eminently male. Based on this, Bebbington et al (1997) conclude that "women may be winning the 'numbers game' but at a cost—that cost being the elimination of feminine gender characteristics". In other words, female participation in the job market has risen, but there are still many barriers - a significant part of which are subjective - established through closure processes and these barriers impose themselves on the path of women who desire to succeed in positions of prestige, regardless of those women's qualification level. The phenomenon known as 'glass ceiling' represents the various symbolic barriers, imposed subtly - thus transparent, like glass - but strongly enough that they prevent women from rising to the higher positions of the organization hierarchy. Observed in market terms, the phenomenon can be found to happen in many different countries around the world. This scenario has led us to believe that in this process of social transformation, in which new roles are required, revising perspectives on gender identity is necessary, as well as reviewing the production and maintenance of the gender discourses that support these new identities. In Brazil, as per previously related data, in spite of the advances in terms of qualification, women still suffer with unequal work conditions and restrictions to professional access. There seems to exist a group of real and symbolic barriers that keep women from climbing the career ladder. In accounting, women are exposed to eminently machist discourses and practices; the former structure the latter and reify the image of women as being unable to assume positions of higher responsibility. In the face of this and of a scenario in which women are denied access to leadership positions, it is believed that black women are particularly denied by the 'accounting discourse'; discriminated throughout their lives not only for being women, but also for being black and often poor, they are, through a process of psychological violence, denied their identity as professionals enabled to exercise their

functions, especially in positions of power and prestige. Thus, the goal of this study is to investigate whether the phenomenon known as glass ceiling is present in day-to-day interactions, in the form of sexualization and racialization processes faced by black women along their academic trajectories in Brazilian accounting. The research follows a qualitative approach from a poststructuralist stance, using autoethnographic and oral history techniques; data was collected through semistructured interviews, realized in depth with PhD/Master professors and analyzed from the interpretivist perspective. The results found show that the glass ceiling phenomenon is also present in accounting, resulting in barriers specific to the field. To reach this result some limitations needed to be overcome, the main one being the lack of incentive to the development of the study given the innovative character of the proposal - especially in a field and in a *locus* in which interdisciplinary studies are still the exception. Studies on both gender and race have not, until now, been objects of study in Brazilian accounting. However, I hope this research may pave a way for future works in this theme. With this, accounting will be acting directly towards the promotion of equality, breaking through established closures and enabling social change.

.

Keywords: accounting; gender; closure; the myth of racial democracy; power relations; critical theory; glass ceiling.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 Contextualização do estudo.....	26
1.2 Questão de pesquisa.....	26
1.3 Objetivos do estudo.....	26
1.3.1 <i>Objetivo geral</i>	26
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	26
1.4 Justificativa do estudo.....	27
1.5 Estrutura da pesquisa.....	28
2 ESCOLHAS METODOLÓGICAS.....	31
2.1 Desenvolvimento epistemológico e vertente metodológica.....	31
2.2 Tipo de pesquisa.....	33
2.3 Coleta dos dados.....	33
2.4 Tratamento e análise dos dados.....	34
3 LENTES TEÓRICAS.....	37
3.1 Feminismo e raça em contabilidade: interações possíveis.....	37
3.2 Gênero e raça em um panorama mundial.....	46
3.3 Feminismo na contabilidade: percepções sobre gênero.....	48
3.4 Raça na contabilidade.....	51
3.5 Diferenças como fator de soma.....	61
3.5.1 <i>Desigualdades de gênero na contabilidade</i>	61
3.5.2 <i>Porque é preciso ter um corpo feminino ideal</i>	69
3.5.3 <i>Fecha a porta! Uma pessoa negra está a caminho</i>	77
3.6 Brasil, um país com democracia racial, mas onde?.....	82
3.7 Não sou racista, mas... violência simbólica e exclusão.....	92
3.8 Mulher, negra, na contabilidade? discurso contábil e a ideia do não lugar.....	101
3.9 Identidades corporificadas por estereótipos.....	107
4 TRAJETÓRIA PROFISSIONAL EM CONTABILIDADE.....	114
4.1 Trajetória profissional: um olhar de dentro.....	118
4.2 Leitura do corpus a part ir de um trajeto temático.....	124
4.3 Conte-mesua História!	129
4.3.1 <i>Família: sempre a base</i>	129
4.3.2 <i>Condição financeira como fator decisivo para o êxito profissional</i>	132
4.3.3 <i>O ponto de partida faz diferença – formação</i>	138
4.3.4 <i>E as identidades vão sendo moldadas</i>	143
4.3.5 <i>A aproximação com a contabilidade</i>	149
4.3.6 <i>Trajetória profissional – diferentes caminhos, um ponto de chegada</i>	152
4.3.7 <i>Portas e janelas se fecham... a resiliência abre outras</i>	168
4.3.8 <i>Teto de vidro na contabilidade</i>	174
4.3.9 <i>Formas de discriminação – conhecer para enfrentar</i>	179
4.3.10 <i>Sobre a importância de modelos e referências</i>	181
5 CATEGORIAS DE ANÁLISE – ONDE COMEÇAM AS CONCLUSÕES	183
5.1 Processo interpretativo de construção das categorias e subcategorias de análise.....	183
5.2 Limitações da pesquisa.....	188
5.2.1 <i>Depois de tudo, à guisa de conclusão final</i>	198
5.3 Impactos e contribuição do estudo.....	202
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	209
REFERÊNCIAS.....	216
APÊNDICE	233

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

O fenômeno conhecido como “teto de vidro” representa as várias barreiras simbólicas, impostas sutilmente – por isso ditas transparentes –, mas suficientemente fortes para impossibilitar a ascensão de mulheres aos mais altos postos da hierarquia organizacional. Como descrito no *website* governamental estadunidense Digitalcommons (U. S. Glass Ceiling Commission, 1995, p. 01), o fenômeno “... *is the unseen, yet unbreachable barrier that keeps minorities and women from rising to the upper rungs of the corporate ladder, regardless of their qualifications or achievements.*” Ou seja, diz das barreiras invisíveis, portanto intransponíveis, que impedem minorias e mulheres de subir aos degraus superiores da escada corporativa, independentemente das suas qualificações e realizações. Assim, o termo “tetos de vitrais”, no título da proposta, considera essa discussão e faz alusão à miscigenação brasileira, que é objeto deste estudo.

Cotter, Hermesen, Ovadia e Vanneman (2001) definiram quatro características distintas que devem estar presentes para que se possa concluir que o fenômeno “teto de vidro” existe. Nesses termos, a desigualdade relacionada ao “teto de vidro” representa:

- a) diferenças na condição de acesso à progressão profissional, consideradas as categorias de gênero ou raciais e que não podem ser explicadas por outras características ou qualificações relevantes para o trabalho do empregado;
- b) a diferença de gênero ou racial, que é maior em níveis mais altos de escalões decisórios do que nos mais baixos;
- c) a desigualdade de oportunidade, por gênero ou questão racial, nas chances de avanço a níveis mais elevados, se observadas não apenas as proporções de cada gênero ou raça atualmente presentes em tais níveis; e
- d) desigualdades de gênero ou raciais que aumentam ao longo de uma carreira.

Os autores conseguiram estabelecer que os “tetos de vidro” têm forte correlação com o gênero. Consideraram que isso vale para as mulheres brancas e afro-americanas que enfrentam o “teto de vidro” ao longo de suas carreiras. Os pesquisadores não identificaram evidências de existência de um “teto de vidro” para os homens afro-americanos.

Se observado em termos de mercado, o fenômeno pode ser constatado em diferentes países. Conforme matéria divulgada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) (2012), a Noruega – referência como um dos países mais desenvolvidos –, na discussão quanto à inclusão feminina em empresas, alcançou a proporção de 44% de mulheres em conselhos.

Pesquisa realizada em novembro de 2012, pela Workplace Gender Equality Agency [WGEA] (2014), mostrou que, na Austrália – uma economia desenvolvida –, as mulheres empregadas percebia rendimento médio equivalente a 82,4% da média salarial dos homens, e ao longo dos últimos 18 anos esse *gap* só aumentou. Nos Estados Unidos, essa diferença é próxima da encontrada na Austrália. Com efeito, nos EUA as mulheres percebem salário médio correspondente a 81% da média salarial masculina (WGEA, 2014). Uma vez considerado esse panorama em economias avançadas, inferi que as mulheres no Brasil – uma economia em desenvolvimento – enfrentam maiores disparidades de renda, além da discriminação, some-se a isso o nível de desigualdade social que a população do país enfrenta há séculos.

Um levantamento preliminar realizado pela Escola de Direito, da Fundação Getúlio Vargas [FGV] (2013), demonstra que a realidade brasileira não está muito longe desse contexto. Após análise do período de 1997 a 2012 e de 73.901 cargos de alta administração de 837 diferentes companhias abertas, a equipe apurou fatos alarmantes, como, que a proporção atual de mulheres nos cargos de alta administração das companhias de capital aberto brasileiras não passa de 8%. Essa pesquisa aponta ainda que, nos últimos 15 anos, quase metade (48%) das companhias analisadas não apresentou uma mulher sequer em conselho de administração. Ou ainda, algo mais preocupante, perto da metade (40,5%) das companhias de capital aberto brasileiras não registra uma mulher sequer em pelo menos um dos seus principais órgãos de administração – para efeito daquele estudo, conselho de administração e diretoria executiva. Mais de $\frac{3}{4}$ (77,6%) das companhias abertas brasileiras não possuíam mulheres no conselho fiscal (FGV, 2013).

É, no mínimo, curioso observar que, dentre as companhias listadas, parte significativa negocia com produtos/serviços voltados para um público eminentemente feminino. O estudo revela também que, em termos de ascendência racial, a participação de mulheres negras¹ nos conselhos de administração brasileiros **é nula**. O contexto descrito representa exemplos do “teto de vidro” no mercado local, o que suscitou o interesse por investigar se o fenômeno está presente na academia, e, mais especificamente, na academia em contabilidade.

Observados os dados do Censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), constatei que o país tinha, à época, 190.755.799 habitantes. Desse total, 91.051.646 “se declararam brancos” (47,7%) enquanto negras (os) e pardas (os)

¹ A despeito da formulação utilizada pelo IBGE que opta pelos termos pretas (os) e pardas (os), utilizarei no presente estudo, seguindo a indicação dos movimentos políticos e para fortalecer a resistência cultural, – os termos negra e negro.

“autodeclarados” somavam 96.795.294, ou seja, 50,7% da população. Ao todo, são 51% de mulheres e 49% de homens. Dentre os homens, em 2009, a proporção de negros alcançava 52% enquanto a de brancos assinalava 47%. As proporções de mulheres negras e brancas correspondiam a 49,9% e 49,3%, respectivamente.

Uma pesquisa divulgada pelo IBGE em 2012, baseada na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2011 (Pnad 2011), constatou que as mulheres são mais escolarizadas que os homens. Com efeito, no grupo de mulheres e homens com idades entre 20 e 24 anos, elas registram média de 10,2 anos de estudo, enquanto a deles não passa de 9,3 anos (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2016c).

Ainda que as mulheres tenham mais escolaridade, conforme consta do Portal G1 (2013), a renda média das mulheres brasileiras permanece menor que a dos homens, embora, segundo dados do IBGE, essa diferença venha diminuindo. Em 2009, o ganho médio entre as mulheres equivalia a 67,1% do rendimento dos homens. Em 2011, a proporção subiu para 70,4%. O hiato aumenta com o aumento de escolaridade. Em 2012, segundo o Centro Latino-americano em Sexualidade e Direitos Humanos [CLAM] (2016), as mulheres com diploma de curso superior recebiam 60% do rendimento dos homens do mesmo nível.

Em dezembro de 2015, o IBGE divulgou dados segundo os quais o rendimento médio por hora das mulheres no Brasil equivale a 74% do rendimento médio dos homens. Essa diferença aumenta conforme são adicionados mais anos de estudo ao currículo. Para a população ocupada que possui 12 anos ou mais de estudos, o rendimento-hora médio das mulheres equivale a 66% do valor percebido pelos homens.

Nesse mesmo sentido, e considerada a raça, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [Ipea] (2015) aponta que nas famílias chefiadas por homem branco a renda *per capita* mensal é de R\$ 997,00; nas famílias chefiadas por mulher negra, a renda cai para R\$ 491,00, ou seja, para menos da metade (Ipea, 2011). Somente o olhar para os dados mencionados já permite divisar um panorama das desigualdades que assolam o país.

Em proporções mundiais, é possível identificar que o papel social da mulher passou por transições, com considerável mutação, tornando-se ainda mais amplo. No Brasil, conforme dados relatados anteriormente, embora tenha avançado em termos de qualificação, a mulher ainda sofre restrições para acesso profissional e condições desiguais de trabalho e remuneração. Parece existir um conjunto de barreiras reais e simbólicas que impedem as mulheres de ascender profissionalmente. O panorama apresentado orienta para a inferência de que, no Brasil, o fenômeno conhecido como “teto de vidro” faz parte da realidade e, portanto, das relações profissionais.

No entanto, quando se discute sobre essas possíveis limitações ou barreiras, o argumento quase sempre é que as condições postas oferecerem direitos e oportunidades iguais para ambos. O que me leva a inferir, concordando com Gardner e Holley (2011), que as barreiras invisíveis são reais e podem reunir condições propícias para estabelecer impedimentos. Ou seja, devem estar muito presentes, e, assim, concorrem para que a mulher precise superar obstáculos que nem sempre estão claros ou que permanecem não declarados, não ditos.

A Índia e o Brasil são duas economias emergentes, e que parecem enfrentar problemas semelhantes em termos sociais e políticos. É bem verdade que fora de seu território as mulheres indianas não carregam as “marcas” que no caso das mulheres negras sempre chegarão junto com a sua própria existência, quais sejam, a cor da pele, o cabelo crespo etc. Khanna (2012) fizeram uma análise de diferenças salariais entre dois gêneros, focada em intervalos médios entre salários de homens e mulheres. Para tanto, combinaram as categorias de castas e de gênero. A combinação dessas categorias pode ser considerada semelhante a um estudo que examina a discriminação de raça e gênero no Brasil. Foi analisado o sistema de castas indiano, encontrando-se níveis extremos de discriminação, com base na casta, assim como na representação de gênero na profissão contábil. O estudo conclui que as mulheres das castas mais baixas enfrentam mais dificuldades salariais, já que recebem salários menores. No entanto, é essencial apontar que a discriminação contra a mulher é uma discriminação contra a família, que, por sua vez, tem o efeito de prolongar desigualdades em gerações futuras.

Dambrin e Lambert (2012) realizaram um estudo, com recorte temporal de dez anos, também sobre a reduzida participação feminina nos postos de liderança na contabilidade, o qual trata da marginalização e estigmatização de mulheres. Concluem que a sub-representação das mulheres no topo é vista como um assunto de mulheres ou com um toque de exotismo. As autoras demonstram, como resultante da estrutura de dominação de gênero, a raridade da participação feminina nos altos escalões da contabilidade. Entre os 44 artigos que analisaram, registraram vários estudos que abordam histórias de profissionais e apontam as dificuldades específicas enfrentadas por mulheres de minorias étnicas na profissão contábil.

A pesquisa aponta, também, para alavancas de discriminação e os estereótipos enfrentados pela contadora ou estudiosa de contabilidade. Para as autoras, as questões de gênero ou foram ignoradas ou foram tratadas por uma perspectiva não abrangente, sob o argumento da neutralidade e, ainda, considerando o sexo como uma variável.

Shearer e Arrington (1993) chamam a atenção para o cuidado – quando se trata da teoria feminista na contabilidade – para a tendência à neutralização, via discurso da

neutralidade, o que também ocorre em outros campos de conhecimento. Em sua avaliação, na medida em que se orienta para neutralização na universalidade, o que se quer, em verdade, é estabelecer formas ocultas de confirmar o poder do homem.

Haynes (2008a) questiona a validade analítica dos estudos quantitativos que só abordam o “sexo-como-uma-variável”. Para a estudiosa, a escolha de métodos de pesquisa quantitativos “destinados a proporcionar uma avaliação objetiva e neutra de um problema” (p. 542) elimina a possibilidade de se identificar preconceitos “irracionais” ou elementos como os estereótipos de gênero escondidos em projetos de pesquisa ou em formas de raciocínio, como avalia. Ou seja, a autora sugere que muitas pesquisas na contabilidade estão preocupadas com o gênero como uma variável. Portanto, não são pesquisas distintamente feministas, do ponto de vista teórico. É possível que dentre os motivos para esse tipo de tratamento, um deles seja o de processos de objetificação, como será discutido a seguir.

As mulheres ocidentais, e, em particular, as mulheres negras, são, com frequência, retratadas e tratadas como objeto do olhar masculino. Esse fenômeno é explicado pela Teoria da Objetivação, que, de acordo com tais estudos, resulta em processos de auto-objetivação. Isso faz com que as meninas e as mulheres passem a se enxergar como objetos, alvo constante de avaliação associada a padrões de beleza específicos.

Parte significativa dessa leitura de mundo tem a ver com outro processo – de sexualização. Para os pesquisadores dessa teoria, os efeitos desse processo de sexualização incluem a insatisfação com sua aparência, depressão e baixa autoestima. Com o desenvolvimento do estudo, foi possível observar que nas práticas diárias esses processos de objetificação e de sexualização aparecem nas *performances* de manutenção, conforme demonstro em capítulo seguinte, relacionando o fenômeno da sexualização com a Teoria da Performatividade, de Butler (2012, p. 48), segundo a qual:

... o efeito substantivo do gênero é performativamente produzido e imposto pelas práticas reguladoras da coerência do gênero (...) o gênero é sempre um feito [um fazer, um ato] mas, não é obra de um sujeito que existe antes desse fazer [fato, ato]. Não há uma identidade de gênero por trás ou antes destas expressões de gênero, essa identidade é performativamente constituída.

A filósofa usa a noção de ato performativo para discutir como o gênero é constituído, em sua visão, por repetição de atos estilizados. Para tanto, parte do conhecido epíteto de Simone de Beauvoir (1908-1986) – “Não se nasce mulher, torna-se uma” – como fundamento de sua posição de que gênero, qual seja, diz de uma realização performativa compelida pela sanção social e o tabu. Por essa leitura, o gênero teria uma característica particular: a performatividade. Assim, parte de uma teoria da ação, e da influência fenomenológica, a qual torna o próprio sujeito objeto de seu fazer.

No ambiente de trabalho, as mulheres enfrentam ainda problemas relacionados a processos de racialização. O termo racialização, de acordo com revista Geografia (2015), surgiu na década de 1960, e é utilizado para exprimir o processo social, político e religioso a partir do qual certas camadas da população de “etnia diferente” são identificadas em relação à maioria da população. Os critérios para racializar consideram para essa identificação pontos relacionados ao seu aspecto, a características fenotípicas ou à sua cultura étnica.

As problemáticas relacionadas ao fenômeno “teto de vidro”, conforme mencionado anteriormente, atingem de modo marcante as mulheres que atuam no mercado de trabalho, fora do lar, mas também já são passíveis de observação na academia. A Figura 1 - *Distribuição dos professores nos Programas de Pós-graduação em Contabilidade por gênero* e a Figura 2 - *Percentual geral de professores por gênero em Programas de Pós-graduação em Contabilidade* oferecem um retrato da atual distribuição de professores, observada a categoria gênero nos programas de pós-graduação em contabilidade no Brasil.

As Figuras 1 e 2 demonstram que, no Brasil, e, mais especificamente, na contabilidade, o fenômeno conhecido como “teto de vidro” está presente nas relações profissionais, já que as mulheres representam apenas 20% do quadro docente em cursos de pós-graduação, o que é considerado uma posição de distinção, haja vista que participar do quadro docente de cursos de pós-graduação representa, em geral, possibilidades diferenciadas de promoção na carreira. Ou seja, o contexto acadêmico brasileiro parece seguir o panorama europeu, no qual as mulheres e, em particular, as negras estão sub-representadas. Esta pesquisa, inovadora na contabilidade, soma elementos empíricos que podem evidenciar tal situação. E aqui reside a primeira contribuição do estudo.

Figura 1. Distribuição dos professores nos programas de pós-graduação em Contabilidade, por gênero

Fonte: Dados extraídos de *websites* de programas de pós-graduação

Figura 2. Distribuição proporcional de professores de programas de pós-graduação em Contabilidade, por gênero

Fonte: Dados extraídos de *websites* de programas de pós-graduação em contabilidade.

A condição, ou melhor, a não condição, de chegada das mulheres aos postos de poder no campo da contabilidade pode ser observada em pesquisa de Casa Nova (2014), quando detalha:

Há 21 programas de pós-graduação em Contabilidade no Brasil, eles foram responsáveis, no período de 2010-2012, conforme informações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), pela formação de 68 doutores e 925 mestres. Atuavam nesses programas, no período, em média, 262 docentes permanentes. Considerando apenas o ano de 2012, eram 244 docentes, dos quais apenas 61 mulheres (25%). Fechando o foco apenas para os programas de maior prestígio, que ofereciam o doutorado, eram apenas 19 docentes mulheres em um total de 100 docentes. Portanto, a participação percentual feminina diminuía. (p. 36)

O Quadro 1 lista, ainda segundo esse estudo (p. 158), as sete professoras titulares na contabilidade no Brasil.

Quadro 1. Professoras titulares na contabilidade

<i>Ano</i>	<i>Professora</i>	<i>Instituição</i>
2016	<i>Maria Naiula Monteiro Pessoa</i>	<i>UFC – Universidade Federal do Ceará</i>
2015	<i>Adriana Maria Procópio de Araújo</i>	<i>USP - Universidade de São Paulo</i>
2010	<i>Maísa de Souza Ribeiro</i>	<i>USP – Universidade de São Paulo</i>
2009	<i>Sônia Maria da Silva Gomes</i>	<i>UFBA – Universidade Federal da Bahia</i>
2006	<i>Araceli Cristina de Sousa Ferreira</i>	<i>UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro</i>
2005	<i>Adriana Maria Procópio de Araújo</i>	<i>USP – Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto</i>
1998	<i>Ilse Maria Beuren</i>	<i>UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina</i>

Segundo a autora (Casa Nova, 2014):

Esses dados revelam um paradoxo, pois as mulheres já representam a maioria no ensino superior: são 56,9% dos estudantes matriculados e 61,1% dos concluintes em 2011 (Resumo Técnico – Censo da Educação Superior de 2011, 2013). Especificamente no curso superior em Ciências Contábeis, representavam, em 2012, 58% dos matriculados. (p. 36)

Segundo Casa Nova (2014), ao se olhar para os postos docentes, é possível perceber que as mulheres ainda não chegam a ocupar nem a metade das posições, representando cerca de 45% do total. A autora revela que elas “estão em grande parte em instituições privadas, como horistas, e nos grupos com os menores salários” (p. 36).

Também na academia, a desigualdade em termos de remuneração está presente. E já aqui tem-se um exemplo do fenômeno conhecido como “teto de vidro”. Os dados da Relação Anual das Informações Sociais (Rais, 2010) mostram que na área de negócios, dentre os professores do ensino superior de ciências econômicas, administrativas e contábeis, 46% das mulheres recebiam até três salários-mínimos, enquanto apenas 41% dos homens situavam-se nessa faixa salarial. Se observada a faixa com rendimento igual ou superior a 10 salários-mínimos, tem-se 15% das mulheres e 20% dos homens. Para exemplificar a condição desigual na academia, Casa Nova (2014) apresenta a seguinte situação:

No contexto da academia no Brasil, considerando a Universidade de São Paulo (USP), uma das instituições de ensino e pesquisa mais importantes no país, apenas recentemente, em 1995, foi eleita pela primeira vez uma mulher como vice-reitora; a primeira professora titular da Escola Politécnica, também da USP, data de 2000; a primeira mulher a ocupar a diretoria da Faculdade de Direito o fez em 1998 (PLONSKI & SAIDEL, 2001). Não houve outra mulher ocupando a diretoria das Arcadas depois disso. Na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA), em dados de 2010, dentre os 184 docentes, apenas 30 eram mulheres (16,3%). Dados de 2013 (base de 2012) dão conta de 143 docentes homens e 33 docentes mulheres (18,75%). (p. 35)

Em uma população na qual as pessoas negras representam a maioria, a não sistematização e disponibilização de dados sobre mulheres negras pode ser sintomática. A condição pode ser resultante dos discursos e práticas no campo, que oferecem condições para conservar estruturas e condições de trabalho como estão ao longo do tempo.

A dominação genética masculina sempre foi e continua a ser responsável por estabelecer papéis sexuais, conforme afirma Illich (1987, p. 78): “genetic male dominance accounts for sex roles then and now”. Assim, com base nessa premissa, e considerando um possível processo de violência psíquica, através do qual seria possível, via “discurso contábil”, negar, particularmente à mulher negra— que ao longo de sua vida sofre três tipos específicos de discriminação: por ser mulher, por ser pobre, em sua maioria, e por ser negra — sua identidade como profissional habilitada para o exercício das funções referenciadas como espaços de poder, de chefia e liderança. Assim, nesta pesquisa me propus a elucidar elementos que confirmem ou refutem essa possibilidade.

As condições desiguais aqui pontuadas vinculam-se a um fato que se pode considerar preponderante: a falta de representatividade. Quando se trata de representação, é preciso lembrar um componente que lhe é próprio: a proporcionalidade. Os dados demonstram que as mulheres negras estão em maioria no país. Era de se esperar, portanto, que o número de mulheres negras à frente de funções diretivas na academia fosse uma realidade. No entanto, não havia estudos que demonstrassem essa sub-representação da mulher e, particularmente, da negra na contabilidade, no país. Buscaram-se, então, dados específicos sobre acadêmicas negras. O Conselho Federal de Contabilidade, assim como os conselhos regionais da Bahia, do Distrito Federal e de São Paulo são alguns exemplos de lugares onde a informação foi pesquisada, sem sucesso. Isso me levou a concluir por não haver interesse na sistematização de tais dados.

Frente a tal realidade é que surge a questão que se registra como base para sustentar o estudo.

1.2 Questão de pesquisa

Os poucos estudos que trazem as singelas conquistas alcançadas no campo profissional em termos de igualdade de gênero e raça não dão conta de demonstrar os grandes desafios e, sobretudo, as desigualdades – particularmente as subjetivas – que ainda separam homens e mulheres, negros e brancos. Questões que urge ser revistas. Feitas essas considerações, é preciso perguntar: Como o ambiente contábil, considerando-se sua prática e discurso, pode alavancar ou travar o fenômeno “teto de vidro” na trajetória profissional de acadêmicas negras?

1.3 Objetivos

1.3.1 *Objetivo geral*

A pesquisa teve como objetivo geral investigar se o fenômeno conhecido como “teto de vidro” (*glass ceiling*) está presente nas interações cotidianas, por meio de processos de sexualização e racialização enfrentados durante a trajetória acadêmica de mulheres negras, na contabilidade, no Brasil.

1.3.2 *Objetivos específicos*

Constituem objetivos específicos da pesquisa:

- a) ampliar a discussão e estudos sobre a garantia e respeito da diversidade de gênero e étnico-racial dentro das instituições de ensino superior;
- b) descrever as condições para ingresso e permanência, também a maneira como se estruturam os mecanismos de promoção e progressão na carreira acadêmica em contabilidade no país, tendo por base gênero feminino e raça, e a partir da história das pessoas entrevistadas;
- c) levantar elementos e circunstâncias que informem quanto aos efeitos do mito da democracia racial brasileira, na academia em contabilidade; e
- d) identificar situações que avaliem a presença de ações que representem fechamento na contabilidade, resultando em práticas de exclusão de grupos específicos em função de gênero e raça.

1.4 Justificativa

Em âmbito mundial, as mulheres ainda enfrentam muitos e diferentes desafios, especialmente no ambiente corporativo, para acesso, permanência e ascensão a postos de comando. Essa situação tem sido objeto de muitos estudos e pesquisas, especialmente estrangeiros. No entanto, as investigações sobre gênero na contabilidade ainda são incipientes, como afirmam Khalifa e Kirkham (2009) e Lehman (2012).

As dificuldades relacionadas às mulheres não se limitam somente a elas, mas afetam todas as nominadas “minorias”, para as quais se estabelece um processo de fechamento que as impede de acessar benefícios e espaços e estrutura barreiras à ascensão profissional, logo que essas pessoas consigam “furar o cerco”. Fechamento corresponde, portanto, a determinados tipos de exclusão com base em processos de credenciamento. No país, somente a temática gênero, por si só, ainda experimenta os estágios iniciais. A combinação gênero e raça no campo, então, parecia impensável enquanto objeto de estudos na contabilidade.

Em pesquisa sobre mulheres contadoras na Nova Zelândia, S. N. Kim (2004) demonstra o predomínio de homens brancos nos pontos mais elevados das estruturas de poder. A autora também discute a questão racial. Nesse ponto, afirma que quando se trata de racismo ou raça no ambiente corporativo, trata-se de uma minoria étnica e, quando os problemas investigados são ou estão relacionados à disparidade de gênero, faz-se referência a mulheres brancas. Consequentemente, as mulheres pertencentes a minorias étnicas ficam subsumidas alternativamente sob a categoria de “mulheres” ou “minorias étnicas”, e, assim, a combinação das categorias fica muitas vezes invisível. A opção pela inserção da categoria raça nas pesquisas justifico por acreditar na necessidade de reparação, já que, como aponta a literatura com a qual fora estabelecido diálogo ao longo do desenvolvimento do estudo, as pessoas negras tiveram condições diferenciadas e menores em termos de ponto de partida para a integração ao novo regime social consequente do processo senhorial e de ordem social escravocrata.

Também considerei a sugestão da pesquisadora Annisette (2007), que orienta as pessoas interessadas em compreender assuntos raciais em qualquer sociedade devem examinar o histórico processo de racialização e as particularidades de formação racial. Para A. S. A. Guimarães (2002a), quando os conceitos de “raça” e “gênero” são aplicados aos estudos sobre desigualdades socioeconômicas ou pobreza, eles têm o efeito virtuoso de revelar aspectos que o conceito de “classe” não poderia explicitar. Para o sociólogo, esses conceitos “desvelam certas particularidades na construção social da pobreza que eram antes ignoradas” (p. 77).

O viés que esta pesquisa pretende atingir é inédito no contexto nacional. A proposta combinou duas categorias de articulação relevantes no estudo das profissões. Pelo que se verifica dentre as publicações pesquisadas, esses dois domínios foram examinados separadamente em estudos anteriores. Com a proposta de análise diferenciada, a partir da literatura disponível sobre discriminação de gênero e de raça, acredito trazer novos elementos que podem auxiliar em pesquisas contemplando a interseccionalidade. Para tanto, ofereço um olhar e uma reflexão sobre o potencial emancipatório da contabilidade social, nos termos defendidos por Gallhofer, Haslam e Yonekura (2015). Ou seja, uma contabilidade com a práxis que atenta para o bem-estar social.

Também é aplicável esta proposta a ideia de examinar algumas das mudanças no contexto social e da realidade dos novos papéis sociais das mulheres. Espera-se que os resultados do estudo possam contribuir para um direcionamento específico na formação de mulheres negras acadêmicas, profissionais e estudantes na contabilidade.

Ao contextualizar elementos da prática contábil e de pesquisa ancorados em teorias de conflito feministas, este estudo, semelhantemente ao que fez Lehman (1992), propõe investigar a participação da contabilidade na reconstituição do terreno de luta por um conjunto de práticas sociais em relação às mulheres, contemplando os campos econômico, educacional, cultural e político, e, com isso, contribuir para o entendimento do fenômeno e o estabelecimento de políticas e ações para sua mitigação.

1.5 Estrutura da pesquisa

Na presente Introdução, potenciais leitores encontram informações gerais acerca do desenvolvimento da pesquisa, indo desde a escolha do assunto até a definição do tema. Aqui está o problema que suscitou a investigação. Neste mesmo espaço, são registrados os objetivos da pesquisa, devidamente justificados, além do detalhamento do que pode ser encontrado nos capítulos seguintes.

O Capítulo 2 traz o detalhamento das escolhas metodológicas, com o apanhado dos procedimentos metodológicos e o caminho percorrido para responder à questão que fora suscitada, tanto em termos de levantamento de evidências, quanto em termos de análise e interpretação dessas mesmas evidências.

O Capítulo 3 lista as escolhas relacionadas ao Quadro Teórico de Referência. Início situando os leitores sobre a discussão de gênero na contabilidade, seguindo-se a discussão do conceito de interseccionalidade, com Crenshaw (1989), perspectiva adotada na pesquisa. Assim, no terceiro capítulo discuto a formação das identidades corporificadas por meio de

estereótipos e sexualização de gênero e raça fundamentadas na Teoria da Performatividade, de Butler) (2012), segundo a qual o gênero é constituído pela repetição de atos estilizados. Chua (1986) sustenta a aborgadem socioconstrucionista.

Para desenvolver a discussão sobre característica específica das categorias gênero e raça, tomei e por base obras de estudiosos como Annisette (2003) e Hammond et al. (2002). Para se tratar de raça na contabilidade, ou mais precisamente das especificidades do racismo, a fundamentação foi pesquisada em A. S. A. Guimarães (2002 a, 2012 a, 2012 b e 2012 c). Para discutir gênero e desigualdade na contabilidade, dialogo com Haynes (2008a, 2012). Hall (2006) é a base da discussão sobre identidade. N. A. Guimarães (2002) e N. A. Guimarães, Andrade e Picanso (2012) fundamenta a reflexão sobre trajetória profissional. Para a reflexão sobre história oral busquei base em Hammond, Clayton e Arnold (2012) e Haynes (2010).

Sob a tutela do olhar de teóricos pós-colonialistas – condição julgada muito apropriada para estudos sobre o Brasil – e das produções de Hammond (2002) e Spivak (2010), sugiro, concordando com as autoras, que as profissões são racistas. Para tanto, dão forma aos atos e ações discriminadores, mediante seus agentes/atores, bem como a partir de suas práticas, políticas e discursos na contabilidade, como racistas.

Spivak (2010) desenvolveu um conceito sobre pessoas em condições de subalternidade. Avalio que o estudo da pensadora indiana pode contribuir para mais difusão e compreensão de novas abordagens da corrente chamada pós-colonialista e pós-estruturalista.

O Capítulo 4 apresenta a trajetória profissional em contabilidade, a partir das histórias das pessoas entrevistadas. Trata-se de uma reflexão sobre as trajetórias profissionais, a partir da análise de dados empíricos. Também nesta sessão estão os resultados encontrados com o tratamento dos dados. Inicia com a estruturação do campo, seguida dos recortes das entrevistas.

O Capítulo 5 identifica as categorias e subcategorias de análise. As conclusões do estudo têm início neste ponto, a partir de um processo interpretativo de construção das categorias e subcategorias de análise. Finalizo o estudo relacionando as limitações ao desenvolvimento da pesquisa, pontuo, na sequência, sugestões para novos estudos, a partir dessa reflexão, seguida da percepção da autora quanto aos impactos e contribuições esperados. Por derradeiro, as considerações finais e a lista de referências bibliográficas que ancorou a pesquisa.

2 ESCOLHAS METODOLÓGICAS

2.1 Desenvolvimento epistemológico e vertente metodológica

Para esta pesquisa, optei por uma abordagem qualitativa, por ser considerada uma opção que ajuda a identificar necessidades, perspectivas ou preocupações. Um conflito se estabelece, pois Crotty (1998) diz que essa categorização refere-se tão-somente ao método de pesquisa, e que pouco soma ao processo em si.

Segundo Flick (2009), esse método de pesquisa possibilita conhecer sentimentos, comportamentos, pensamentos e intenções do pesquisado. De acordo com esse autor, nos últimos anos, a pesquisa qualitativa tem experimentado crescimento e diversificação inéditos, ao se tornar uma proposta consolidada e respeitada em diversas disciplinas e contextos.

De acordo com Silverman (2009), a pesquisa qualitativa é estruturada de modo a possibilitar a obtenção de resultados que expressem sutilezas não verificadas por meio de questionários fechados (*survey*). Para realizá-la, podem servir como instrumentos de levantamento de dados: entrevista em profundidade, entrevista por telefone e grupos focais e outras. No caso desta pesquisa, foram realizadas entrevistas em profundidade.

A opção por essa proposta objetivou investigar as intenções e experiências humanas, estudando-as em seu mundo cotidiano. Havia a consciência de que, para responder à questão proposta, seria necessário compreender e descrever o sentido e a produção de significados associados ao objeto de estudo. Ou seja, descrever como os discursos e as práticas da contabilidade são construídos e concorrem para reforçar comportamentos associados ao “patriarcado”² e seus processos de sexualização, bem como outros comportamentos de racialização. Nesse sentido, dentre as visões de mundo utilizadas na pesquisa contábil, foi selecionado o paradigma pós-estruturalista.

Mais aberta à diversidade de métodos, a abordagem pós-estruturalista parte da realidade como construção social e subjetiva. Segundo Carter (2008), o pós-estruturalismo traz um componente de provisoriidade, de análise de ponto de vista e “essencialismo estratégico”, que proporciona melhores condições para demonstrar e entender como diferentes pontos de vista podem alterar radicalmente o que algo “é” filosoficamente. Ainda, o paradigma pós-estruturalista propõe inaugurar a desconstrução de textos.

² Muito embora haja a consciência de que o termo “patriarcado” seja associado a uma sociedade muito específica, em que na organização familiar a figura do “macho” é central, o verbete aqui utilizado alude a um sistema masculino de opressão das mulheres.

A desconstrução não deve ser entendida como destruição, mas sim como a desmontagem do texto, a decomposição dos elementos da escrita. A partir desse procedimento, a desconstrução serve nomeadamente para descobrir partes do texto que podem estar dissimuladas e que impedem a alteração de condutas. Derrida (1998) afirma que “não há nada fora do texto”, ou melhor, fora do contexto. Assim, orienta que se desconstrua o texto para compreensão do que não está claramente dito. Ou seja, por meio da desconstrução, estudada por Jacques Derrida (1930-2004), é possível entender como é construído o significado central de um texto.

Na opinião de Carter (2011), a desconstrução tem por objetivo demonstrar que todos os conceitos nos quais as pessoas tentam se apoiar, de forma retórica, falham ou vão contar com um conflito fundamental sobre o que tenta dizer.

Segundo Macintosh (2002), há duas etapas inerentes à desconstrução: a primeira diz como o significado central foi construído; e a segunda trata sobre como o significado não pode ser sustentado

No paradigma pós-estruturalista, a contabilidade é compreendida como uma linguagem. Segundo Carter (2008), na contabilidade, o processo de desconstrução pode se constituir em grandes desafios, mas também em oportunidades, já que reivindica a “verdade” frente ao destaque da natureza assumida do conhecimento e a capacidade para expor como partes interessadas podem mover a informação contábil.

Das três principais visões epistemológicas – objetivismo, construcionismo social e subjetivismo –, a segunda dará sustentação à metodologia escolhida para descrever a temática. Por essa visão, e segundo Chua (1986), os sujeitos interagem uns com os outros e com o mundo dos objetos. Ou seja, ela diz como as pessoas percebem e descrevem os processos no mundo em que vivem. Essa interação é tida como salutar para construção de significados. Chua (1986) questiona a tendência para objetivação da atividade teórica divorciada da vida de quem pesquisa e do pesquisado; o que, em minha opinião, parece fazer total sentido, pois todo objeto de estudo consta do social.

No caso desta pesquisa, por exemplo, minha história se confunde com a das pessoas entrevistadas, em várias passagens. Isso porque, semelhantemente ao perfil de algumas entrevistadas, sou uma mulher feminista negra, mãe e professora universitária, com histórico de enfrentamento de situações preconceituosas, tanto sexistas quanto racistas, o que, em minha avaliação, possibilita melhor condição de identificar situações semelhantes, observadas minhas vivências e trajetória acadêmica. Possibilita, ainda, uma percepção de sentimentos

envolvidos, que outras pessoas, que não vivenciaram tais experiências, não compreenderiam da mesma forma.

Também os estudos pós-coloniais adequaram-se a essa proposta, isso porque, de acordo com o Dicionário Emory³ (2014), essa teoria (i) contempla a abordagem antiessencialista da identidade; (ii) celebra as diferenças; (iii) proporciona visão política pluralista e anti-hegemônica – celebra abertamente a “crioulidade”, diáspora e hibridismo, observando todas as formas de problematização, subalternidade e subjugação; e (iv) avalia representação com poder, ou seja, (parte-se da leitura de que o controle da representação é um índice de poder).

2.2 Tipo de pesquisa

O ponto de partida, como toda e qualquer pesquisa assim o requer, foi a realização do levantamento bibliográfico, seguido dos procedimentos empíricos que serviram para análise do *corpus* selecionado e estruturado para tal.

De acordo com Martins e Theóphilo (2009), a etnografia diz respeito à descrição de significados culturais de determinado grupo. Segundo os autores, três condições são indispensáveis para se realizar uma etnografia, quais sejam: olhar para si mesmo como instrumento de pesquisa; utilizar uma multiplicidade de técnicas de trabalho de campo; e definir um período adequado para o desenvolvimento do estudo, de forma que, ao final, seja possível ter clareza quanto à completude de tal configuração. Minha experiência, como mulher negra, professora universitária e pesquisadora, como mencionado anteriormente, certocertamente contribuiu para os resultados alcançados.

Para tanto, no desenvolvimento da pesquisa, foram utilizadas técnicas etnográficas para se construir uma autoetnografia. Segundo Gibbon (2012), fazer uma autoetnografia possibilita uma leitura pessoal reflexiva e explora a diferença de abordagens e *insights* sobre a responsabilidade na prática. Nesse sentido, ao longo do texto o leitor se deparará com recorte da minha vida, autora deste estudo. Esses recortes têm a finalidade de demonstrar e referendar situações e experiências de vida relacionadas ao objeto de estudo. Essa estratégia – elaboração de autoetnografia – foi possível porque sou bacharela em administração e leciono em cursos de contabilidade. Isso tornou possível estabelecer um olhar de fora. Assim, o

³ Trata-se de um *website* que reúne figuras importantes e temas significativos na abordagem de estudos pós-coloniais, compreendendo mais de 200 páginas com autores, artistas, teóricos, termos e questões pós-coloniais.

“estranhamento”, já que sou graduada em administração, permite um olhar diferenciado em relação àquele que teria se tivesse a mesma formação que as (os) entrevistadas.

2.3 Técnica de coleta

A opção por entrevistas semiestruturadas realizadas em profundidade, enquanto instrumento de coleta do *corpus*, teve como justificativa a compreensão de que esse corresponde ao método de pesquisa mais adequado para o levantamento da história de vida, portanto, da trajetória acadêmica das (os) entrevistadas (os).

O método de pesquisa da história oral, segundo Hammond, Clayton e Arnold (2012), tem sido utilizado na literatura contábil para investigar experiências. Na história oral, o discurso de cada entrevistada(do) é audiogravado e depois formatado em um relato escrito. Segundo Haynes (2010), a história oral recai sobre a criação de significados intersubjetivos, que não podem ser reduzidos a um texto. No entanto, o documento produzido, segundo Martins e Theóphilo (2009), transforma-se em fonte de pesquisa. Assim, os conteúdos das entrevistas foram transcritos, o que possibilitou o tratamento do *corpus*, qual seja, a análise dos discursos a partir dos textos resultantes, bem como permitiu a confrontação dos textos reconstituídos com a história de vida da autora.

A opção por esse método se ancora na expectativa de que a história oral possa nos ajudar a superar a dependência excessiva sobre a história “oficial” dos acontecimentos, quase sempre focados em um “grande homem branco”, e que envolve, ainda, a gravação das reflexões de homens poderosos e famosos. Também desempenha o papel de documentar a vida de pessoas comuns e suas lutas, o que pode criar um ambiente que aproxima o objeto de estudo de leitores e outros pesquisadores.

Haynes (2010) aponta as entrevistas de história oral como uma excelente fonte de dados. Para a autora, a história oral é particularmente adequada para explorar a experiência daqueles que foram marginalizados, silenciados ou ignorados no contexto contábil, pois essa metodologia tem o potencial de trazer à tona dados poderosos e ricos, já vez que se espera que os participantes experimentem pouco ou nenhum estresse em suas narrativas, o que pode revelar mais do seu significado para os indivíduos, para além dos eventos objetivos. Para tanto, traz à tona evocações profundas de emoção, memória e identidade, que as entrevistas mais estruturadas e fontes documentais formais podem não conseguir descobrir.

Com base em escritos feministas e pós-contemporâneos, L. N. Kim (2008) escreve um artigo em um esforço de fornecer uma crítica de alguns pressupostos básicos do método da

história oral. Segundo a autora, o próprio método da história oral, com as subjetividades inerentes aos métodos de pesquisa que usamos, reforça ideologias hegemônicas ocidentais orais sobre raça, gênero e classe, o que pode levar à perpetuação, pela conexão entre a identidade cultural da (o) falante entrevistada (o) e da noção de autenticidade como fundamento para a autoridade acadêmica.

Nesta pesquisa, para se evitar que a reprodução ocorresse, com o consequente reforço de ideologias orais sobre raça, gênero e classe, toda e qualquer situação que tivesse uma conotação preconceituosa foi trazida à tona e somada às reflexões, ainda que pudesse, a princípio, parecer deslocada.

A autora adverte que, ao se optar pelo uso da história oral, é preciso atentar e reconhecer que é possível, inadvertidamente, perpetuar ideologias hegemônicas, ainda que essa não seja a intenção. Portanto, há que se ter o cuidado de mesclar diferentes histórias, com o objetivo de confrontar pontos de vista, não de uma forma ameaçadora, mas de uma forma esclarecedora, de modo que “outras” ou diferentes vozes possam contar suas histórias de uma forma mais, se não totalmente, livre, afastando possíveis vieses.

2.4 Análise de evidências

Nesta pesquisa, foram realizadas análises a partir de entrevistas, realizadas em profundidade, com profissionais mulheres e homens, pessoas brancas e negras, tomando-se por base as propostas de Hammond e Sikka (1996) e Haynes (2006, 2008a). A opção por história oral buscava levantar as experiências acadêmicas de cada uma (um) dessas (es) profissionais. A escolha da autora se fundamenta no ponto de vista quanto ao procedimento de análise, para a qual esse método potencializa a voz das pessoas envolvidas e auxilia, pela narração, a construção de questões sobre identidade, pois, dentro de cada história, é possível identificar o que faz sentido para cada uma das profissionais entrevistadas.

A opção pela perspectiva da Teoria Crítica tem por base o ponto de vista de Brookfield (2005), que trata da necessidade de aprender a desafiar a ideologia, concursos de hegemonia, desmascarar o poder, superar a alienação, aprender a promover a libertação, recuperar a razão e a prática da democracia. Brookfield(2005, p. vii) registra que um dos objetivos da Teoria Crítica é representar uma perspectiva que pode ajudar pesquisadores e, particularmente, educadores a dar algum sentido aos dilemas, contradições e frustrações que

Sob o paradigma interpretativista, o *corpus* recebeu o tratamento observado a linha francesa de análise crítica do discurso. De acordo com Orlandi (2001), a análise de discurso de linha francesa pretende articular três ordens do real: o real da língua, o real da história e o real do inconsciente, haja vista que esses três reais se conjugariam no objeto de análise, ou seja, no discurso.

A opção pela estratégia de analisar o discurso, desde o texto resultante das entrevistas transcritas, fundamenta-se no fato de se acreditar que, conforme alude Bakhtin (2000, p. 351), “se nada esperamos da palavra, se sabemos de antemão tudo quanto ela pode dizer, esta se separa do diálogo e se coisifica”. Assim, creio que as palavras trazem ideias resultantes das interações sociais, que por sua vez fundamentarão comportamentos e decisões. Isso porque, como afirma Brandão (2004), as palavras podem dizer da ideologia:

[...] a palavra é o signo ideológico por excelência, pois é produto da interação social e se caracteriza na plurivalência. Por isso é o lugar privilegiado para a manifestação da ideologia, retrata as diferentes formas de significar a realidade, segundo vozes, pontos de vista daqueles que as empregam. Dialógica por natureza, a palavra se transforma em arena de luta de vozes que, situadas em diferentes posições, querem ser ouvidas por outras vozes (p. 9).

Nesse sentido, Brandão (2004, p. 10-11) fala da necessidade de se “articular o linguístico e o social, procurando estabelecer as relações que vinculam a linguagem à ideologia”.

Na Análise Crítica do Discurso (ACD), o texto corresponde a um retrato ideológico do poder nas relações sociais. Ou seja, para a ACD, a linguagem enquanto discurso resulta dos processos de interação, e é um modo de produção social. Portanto, não é neutra, inocente, nem natural. Como na posição de Wodak (2003), que diz das possibilidades da estratégia de análise:

[...] a ACD trata de evitar o postulado de uma simples relação determinista entre os textos e o social. Tendo em consideração as intuições de que o discurso se estrutura por dominação, de que todo discurso é um objeto historicamente produzido e interpretado, isto é, que se acha situado no tempo e no espaço, e de que as estruturas de dominação estão legitimadas pela ideologia de grupos poderosos, o complexo enfoque que defendem os proponentes [...] da ACD permite analisar as pressões provenientes de cima e as possibilidades de resistência às relações desiguais de poder que aparecem em forma de convenções sociais (p. 19-20).

Parece-nos, portanto, bem pertinente a escolha dos objetivos deste estudo, que se propõe investigar processos de sexualização e racialização, por meio das interações cotidianas. Wodak (2003) ressalta, ainda, que:

A ACD destaca a necessidade de um trabalho interdisciplinar, objetivando-se uma compreensão adequada do modo como a linguagem opera. Assim,

poderá acompanhar a manifestação da linguagem na constituição e na transmissão de conhecimento, na organização das instituições sociais e no exercício do poder. Esse tipo de análise busca uma teoria da linguagem que incorpore a dimensão do poder como condição capital da vida social. Daí se justifica o esforço de estudiosos da ACD para desenvolver uma teoria da linguagem que apresente essa dimensão como uma de suas premissas fundamentais. A ACD se interessa pelos modos em que se utilizam as formas linguísticas em diversas expressões e manipulações do poder (p. 31).

Na visão de Fairclough (2001), o marco analítico da ACD, representado esquematicamente, envolve os seguintes passos: a) centralizar-se em um problema social que tenha um aspecto semiótico; b) identificar os elementos que lhe põem obstáculos com o fim de abordá-los, mediante análise; c) “considerar se a ordem social (a rede de práticas) “reclama” em certo sentido o problema ou não” (p. 184); d) identificar as possíveis maneiras de superar os obstáculos; e e) refletir criticamente sobre a análise.

Esse percurso guarda a ansiedade de que, após realizadas as entrevistas, muitos dos conceitos e entraves discutidos no quadro teórico venham a emergir e funcionar como demonstração de muitas das fantasias ideológicas construídas para instalar e dar sustentação ao “teto de vidro” e ao mito da democracia racial, particularmente no que diz respeito à mulher negra, conforme o *corpus*, sempre em condição menor e posição de desprestígio, quando se analisam estratos específicos da população nacional.

Há passagens em que, aparentemente, o questionamento quanto à dita democracia racial parece sobrepor-se ao “teto de vidro” e às trajetórias acadêmicas. Isso ocorre porque, no Brasil, se se estabelece uma espécie de hierarquia das desigualdades e como elas operam estabelecendo o fechamento de grupos, a questão racial, imagino, sobrepõe-se a todo e qualquer preconceito. Está na base dessa hierarquia, representando a segregação de uma maioria da população que é considerada uma minoria racial.

Conforme N. A. Guimarães (2002), considerando-se sexo e raça, os homens brancos possuem os salários mais altos, seguidos dos homens negros e das mulheres brancas; e, por último, as mulheres negras têm salários significativamente inferiores, como é possível observar pelos indicadores sociais apresentados na Introdução (p. 248). Portanto, na análise das barreiras subjetivas que as mulheres precisam enfrentar para alcançar o êxito profissional, no caso das mulheres negras, seguramente a cor da pele e os conflitos relacionados a esse “fator” se sobrepõem aos demais. Kerner (2012) pesquisou a diferenciação de quatro modos de relação entre racismo e sexismo, em função do que, argumenta:

No contexto do racismo devemos, por sua vez, diferenciar entre o modelo do racismo colonial, que antes serve à estratificação social e, assim, à subordinação, e o ‘neo’-racismo diferencialista, que antes aspira à

homogeneização e cujo momento de exclusão é mais acentuado. No entanto, podemos consolidar a ideia de que a diferenciação público/privado tem um papel mais importante no sexismo do que no racismo e que, no racismo, a construção do estranhamento ou do momento da des-familiarização – para pegar emprestado o termo de Birgit Rommelspacher – é mais importante (p. 51).

Espera-se, por essa lente, alcançar caminhos para responder à questão proposta. Esse caminho consiste em avaliar como o discurso contábil dá significado à leitura (ou percepção) que se tem das competências e potencialidades de mulheres negras na academia, e como esses discursos são construídos e operam para promover ou limitar o acesso a condições de ingresso, permanência e ascensão profissional.

3 LENTES TEÓRICAS

3.1 Feminismo e raça em contabilidade: interações possíveis

As desigualdades de gênero constituem um fenômeno que atinge todos os países, independentemente do nível de desenvolvimento. No desenvolvimento dessa discussão, Annisette (2007), do ponto de vista da feminista negra, avalia que não se deve deixar de considerar a interligação de raça, classe e gênero com suas variações de opressão.

Para discutir o combinado das questões de gênero e raça de forma a proporcionar contribuições significativas, parece importante pensar de que forma as temáticas se cruzam e interferem na condição de vida das pessoas e, em particular, como as inter-relações de gênero e raça emergem nos discursos contábeis.

Dessa forma, para compreensão do fenômeno proposto, há que se trazer à baila um conceito recém-apresentado ao debate público, qual seja o da interseccionalidade. Parte-se da ideia de que as experiências de vida são diferenciadas entre homens e mulheres e entre negros e brancos. Elas tornam-se ainda mais diferenciadas quando somadas na análise às categorias de classe, geração, regionalidade ou orientação sexual, e/ou religião, por exemplo. Assim, esse conceito, segundo Crenshaw (2002):

[...] busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras (p. 177).

Nesses termos, é de se concordar com o ponto de vista de Hirata (2014. p. 69), quando percebe a interseccionalidade como “uma das formas de combater as opressões múltiplas e imbricadas, e portanto como um instrumento de luta política”. A noção de interseccionalidade vem sendo debatida já faz alguns anos dentro da teoria feminista. As categorias de articulação, ou interseccionalidades, surgiram em um contexto de crítica às primeiras formulações do conceito de gênero, no bojo da chamada Segunda Onda do feminismo nas produções de Simone de Beauvoir. Quando se trata da Segunda Onda do feminismo, que compreende o período que se estende da década de 1960 até a de 1980, trata-se de como as coisas são categorizadas.

O feminismo corresponde a um movimento que vem se consolidando como um discurso de caráter intelectual, filosófico e político que pretende romper os padrões tradicionais. Desenvolveu-se em fases marcadas por conquistas e interesses. As discussões

tiveram início com pautas relacionadas a propriedade, herança e papel e posição da mulher na família e na sociedade. Tem por objetivo principal acabar com a opressão sofrida pelas mulheres ao longo da história. O movimento ganhou força e envolvimento das pessoas que defendem a igualdade entre os sexos. Existe uma teoria que divide o movimento feminista em três "ondas", conforme se discorro a seguir.

A Primeira Onda é marcada pelo movimento desde o século XIX até o começo do século XX, que lidou majoritariamente com o sufrágio das mulheres, direitos trabalhistas e educacionais para mulheres e garotas. É marcada por questionamentos sobre a participação e autonomia das mulheres.

Enquanto na Primeira Onda as mulheres lutavam pela conquista de direitos políticos e trabalhistas, na Segunda Onda, as feministas estavam preocupadas especialmente com o fim da discriminação e com a completa igualdade entre os sexos, com a dissociação sexo-gênero e a desnaturalização do sexo. Nessa fase, surgiu um marco para a história do feminismo, a obra *O Segundo Sexo*, de Simone de Beauvoir, publicada originalmente em 1949. A publicação teve influência em muitas gerações de mulheres, particularmente pela célebre frase *On ne naît pas femme, on le devient* (Ninguém nasce mulher, torna-se mulher). Para Saffioti (1999, p. 160), "aí reside a manifestação primeira do conceito de gênero. Ou seja, é preciso aprender a ser mulher, uma vez que o feminino não é dado pela biologia, ou mais simplesmente pela anatomia, e sim construído pela sociedade".

Essa Onda lidava com a desigualdade das leis, bem como com as desigualdades culturais, e com o papel da mulher na sociedade e o desenvolvimento da noção de que "o privado é público". Segundo Fraser (2007), a história da Segunda Onda do feminismo se divide em três fases:

Em uma primeira fase, o feminismo estava estritamente relacionado a vários "novos movimentos sociais" que emergiram do fermento dos anos 60. Na segunda fase, foi atraído para a órbita da política de identidades. E, finalmente, em uma terceira fase, o feminismo é cada vez mais praticado como política transnacional, em espaços transnacionais emergentes (p. 292-293).

A Terceira Onda (fim da década de 1980 e começo da primeira década do terceiro milênio) é vista tanto como uma continuação da Segunda Onda quanto como uma resposta às falhas nela percebidas, ou lacunas na agenda. Está atenta para as particularidades das mulheres, no plural.

Para discutir essas questões, ou seja, refletir o feminismo na contabilidade, trazendo ainda a discussão sobre raça, de forma a proporcionar contribuições significativas, parece,

portanto, que o olhar interseccional foi o mais assertivo. A escolha possibilita pensar de que forma as temáticas se cruzam e interferem na condição de vida das pessoas e, em particular, como as inter-relações de gênero e raça emergem nos discursos contábeis.

Segundo Kerner (2012), a discussão sobre interseccionalidade tem ocupado um espaço importante na pesquisa sobre gênero. Segundo essa cientista política, “o reconhecimento de que formas sexuais de injustiça são, por um lado, análogas e, por outro, empiricamente entrelaçadas com outras formas de injustiça – como as relacionadas a “raça”, etnia e religião – encontra nesse conceito sua expressão teórica” (p. 45).

Dessa forma, o referencial teórico, permeado pelas teorias feminista e racial será estruturado a partir da análise do poder de Foucault (1972, 1979), articulada aos conceitos de interseccionalidade, gênero, raça e etnia. Na opinião de Foucault (1979), o poder funciona e se exerce em rede. Portanto, deve ser analisado como algo que circula, que funciona em cadeia. Assim, não está localizado aqui ou ali, nem nas mãos de alguns, nunca é apropriado como riqueza ou bem. De acordo com o filósofo, os indivíduos, em suas malhas, exercem o poder e sofrem sua ação. Os poderes periféricos e moleculares – poder exercido por indivíduos, grupos, empresas, cientistas, comunicadores etc. – não foram confiscados e absorvidos pelo Estado; não necessariamente são criados pelo Estado. Com isso, tem-se uma leitura de nível molecular de exercício do poder, que não necessariamente parte do centro para a periferia, ou do macro para o micro.

De acordo com o filósofo, o poder não está localizado em nenhum ponto específico da estrutura social, mas funciona como uma rede de dispositivos ou mecanismos, via tecnologia do corpo, olhar, disciplina, da qual nada ou ninguém escapa. Dessa forma, o poder pode atingir a realidade concreta dos indivíduos, qual seja, o corpo. Para tanto, faz uso dos procedimentos técnicos do poder sobre o corpo, sendo ele o controle detalhado e minucioso de gestos, atitudes, comportamentos, hábitos e discursos. Há, então, níveis de poder, e com isso é possível estabelecer situações de subalternidade. Segundo a visão de Spivak (2010), o conceito de subalternidade também parece adequar-se ao estudo, haja vista que contempla o pensamento pós-colonialista e dos chamados estudos subalternos, sobretudo noções de resistência e ação política. Ela faz uma crítica às concepções de um sujeito coletivo homogêneo e monolítico. Além do que, talvez seja mais relevante a ideia de dar voz às pessoas marginalizadas, à heterogeneidade.

Neste estudo, conduzido a partir de um modelo crítico que abarcasse semelhanças, diferenças, ligações e interseções, as condições para manutenção do poder vão emergindo, de

modo que a estratégia metodológica permitiu uma compreensão interseccional das tecnologias do poder mais abrangente do que a tentativa de formular a relação sob uma única dimensão, dada a noção do nível molecular do exercício do poder.

A identidade construída de uma pessoa é marcada por diferenças, ou seja, é relacional. Na base dessas construções, estão as diferentes relações de poder, o que justifica o olhar interseccional. Foi nesse sentido que Saffioti (1969) percebeu a imbricação dos eixos gênero, raça e classe como estruturadores na sociedade, como contradições que operam de forma conjunta, demonstrando que a realidade é mais complexa do que como por vezes é apresentada.

A partir de pesquisas sobre a situação da mulher na sociedade capitalista, a socióloga conclui que, para cada subtipo de capitalismo (desenvolvido ou em desenvolvimento), as circunstâncias em que as mulheres vivem resultam da seguinte combinação: por um lado “da tradição local e das determinações essenciais do sistema capitalista de produção” e, de outro, “dessas mesmas determinações com a condição de autonomia ou heteronomia dos países em questão e das forças internacionais” (p. 41). Ou seja, a interseção de sexo, raça e classe é estruturante para a dinâmica capitalista e permanece nas configurações contemporâneas. Com o aprofundamento das pesquisas, Saffioti chegará ao conceito denominado “nó das contradições”. Na sequência de estudos feministas, novas autoras viriam a elaborar pesquisas sobre essa imbricação, e chegam aos conceitos de interseccionalidade (Crenshaw, 2002) ou consubstancialidade das relações sociais (Kergoat, 2010).

A jurista americana Crenshaw (1989) exemplificou com algo do cotidiano o que pode ocorrer em termos de discriminação, para explicar a noção de interseção. Ela associa a discriminação com o tráfego de veículos em um cruzamento – *intersection* –, que pode fluir em uma direção ou em outra. “Se um acidente acontece no cruzamento, ele pode ter sido causado por carros vindos de quaisquer direções e, às vezes, por carros que vêm de todas as direções”. De forma semelhante, “se uma mulher negra sofreu uma injustiça porque ela está no cruzamento, a injúria cometida contra ela pode resultar da discriminação de gênero ou da discriminação racial” (p. 7).

Ao usar o conceito, a jurista pretendia realçar as múltiplas vias através das quais a opressão racial e a de gênero são vivenciadas. A interseccionalidade, como define Crenshaw (2015, p. 1), “é uma sensibilidade analítica, uma maneira de pensar sobre a identidade e sua relação com o poder”. Serve para que os problemas sejam discutidos e compreendidos de maneira mais fácil. Para a autora, o termo “trouxe à luz a invisibilidade de muitos cidadãos

dentro de grupos que os reivindicam como membros, mas que muitas vezes não conseguem representá-los”(p. 1). Esse olhar faz com que a opressão racial se some, se inter-relacione, com a opressão de gênero. Assim, não é possível tratar as duas coisas isoladamente. Daí a validade do termo “feminismo interseccional”.

A interseccionalidade diz de um conceito ainda pouco discutido e disseminado no Brasil. As mulheres negras ativistas vêm desenvolvendo tal conceito há mais de um século. Contudo, o conceito somente recebeu mais atenção quando a crítica e teórica estadunidense Crenshaw (1989) o utilizou como base para uma tese. Na avaliação da jurista, é preciso pensar conjuntamente para analisar como raça, gênero e classe interseccionam-se e geram diferentes formas de opressão. Nas palavras de Crenshaw (2015):

Pessoas negras ou de outras raças/etnias dentro dos movimentos LGBT; meninas negras ou de outras raças/etnias na luta contra o sistema que empurra os jovens da escola para a cadeia; mulheres nos movimentos de imigração; mulheres trans dentro dos movimentos feministas; e as pessoas com deficiência lutando contra o abuso policial — todas essas pessoas sofrem vulnerabilidades que refletem as interseções entre racismo, sexismo, opressão de classe, transfobia, capacitismo e muito mais. A interseccionalidade deu a muitas dessas pessoas uma forma de destacar as suas circunstâncias e lutar por sua visibilidade e inclusão (p. 1).

A Interseccionalidade não é apenas sobre identidades, mas também sobre como o poder, ou seja, as instituições usam a identidade para promover exclusão e privilégios. Por essa lente, é possível trazer à tona a necessidade de sustentar uma visão de justiça social que reconheça as maneiras com as quais o racismo, o sexismo e outras desigualdades trabalham em conjunto para corroer a todos. E o fazem dentro de um contexto em que há pessoas em condições de subalternidade, culpando, inclusive, as vozes que colocam luz sobre os problemas.

Com essa ação, a autora introduz o conceito no debate sobre a Teoria da Diferença, com o objetivo de oferecer melhores condições para a análise da situação e demonstrar que, nas experiências de discriminação pelas quais passavam as mulheres negras nos EUA, os fatores de discriminação sexista e os de discriminação racista nem sempre eram distinguíveis. Com base na imagem do cruzamento, Crenshaw (1989) defendeu uma reforma do direito antidiscriminação norte-americano. Ela ampliou seu conceito de interseccionalidade, e, em ensaio posterior sobre violência contra *women of color* – “mulheres de cor”–, tratou da interseccionalidade estrutural, da interseccionalidade política e da interseccionalidade nas ciências sociais.

Também contribuem para essa discussão as pesquisas de Collins (2000). Segundo a socióloga, a principal questão é analisar as condições de vida de mulheres afro-americanas, e,

com isso, a possibilidade de generalização de sua proposta está limitada aos componentes do conteúdo. No entanto, é possível extrair, de sua proposição do conceito de “matriz de dominação”, um quadro teórico que também pode ser esclarecedor para outros contextos. Collins (2000) designa organizações específicas de relações sociais hierárquicas de poder. Por sua avaliação, as matrizes de dominação seriam caracterizadas, de um lado, por um arranjo específico de sistemas sobrepostos de opressão, tais como raça, estrato social, gênero, sexualidade, *status* de cidadão, etnia e idade; e, de outro, por uma organização específica de suas esferas de poder. Na opinião da autora, existem quatro esferas diferentes de poder:

- 1) a esfera *estrutural*, relacionada a arenas tais como ocupação profissional, governo, educação, direito, economia e moradia, na qual o poder é exercido por meio de leis e políticas públicas;
- 2) a esfera *disciplinar*, em que o exercício do poder se dá por meio de hierarquias burocráticas e de técnicas de controle e vigilância;
- 3) a esfera *hegemônica*, em que as ideias e as ideologias atuam no sentido de despolitizar opiniões discrepantes, ou também em que grupos sociais se controlam mutuamente e acabam por produzir o mesmo efeito; e
- 4) a esfera *interpessoal*, que abarca o racismo cotidiano, as experiências cotidianas de discriminação e as reações de oposição e de resistência a esses atos.

Como o olhar da pesquisa estará centrado no ambiente profissional, parto da premissa de que, em se identificando ações racistas, elas serão mais do tipo institucional, por sua própria condição de estruturação e conformação. Em termos de diferenciação da matriz de dominação em esferas de poder, a principal característica, proposta por Collins (2000), é pela reunião de diversas formas ou campos de ação do poder.

Como mencionado na Introdução, a teoria de base para este estudo é a do construcionismo social, de Chua (1986). Das três principais visões epistemológicas apontadas pela contabilista, quais sejam: objetivismo, construtivismo social e subjetivismo, minha opção pelo construtivismo social esta respaldada na ideia de que os sujeitos interagem uns com os outros e com o mundo dos objetos. Essas condições são observáveis na relação entre cultura e significados.

Dessa interação, pode resultar a nomeação ou atribuição de significados no mundo dos objetos. Essa lente, em um nível, pode ser tida como realismo, porque o objeto existe no mundo social. E, ao mesmo tempo, é relativista, porque sugere que não há apenas um

significado, pois há grupos sociais diferentes, de países diferentes, o que pode resultar em um significado para cada cultura.

Esse olhar segue o paradigma interpretativista. Segundo Carter (2011), o sujeito é o elemento-chave da pesquisa para os interpretativistas. O interpretativismo estuda a interação de sujeito e objeto na construção de significados. O mundo dos objetos é cheio de significados em potencial. No entanto, o significado surge quando a consciência humana se envolve com o objeto. Ou seja, construímos significados com a prática social. É uma abordagem antropológica. Dentro do interpretativismo existem três métodos geralmente utilizados: etnografia, fenomenologia e hermenêutica. Nesta pesquisa, foram utilizadas técnicas da etnografia, para compreender os símbolos significativos humanos para gênero e raça na contabilidade.

Na opinião de Carter (2011), o objeto tem a condição de mudar a forma como percebemos o mundo. Entende, igualmente que há diferentes formas de interpretação: mais justas, mais ou menos convincentes, mais amplas. Portanto, não há uma única forma certa de interpretação. Adicionalmente esses significados estão em permanente processo de desenvolvimento e, em alguma medida, de renegociação.

O diálogo de Hammond (2002) e sua teoria das profissões como racistas também oferecem contribuições relevantes para o estudo. A pesquisadora usou-a como base para compreender os desafios enfrentados pelas minorias que tentam quebrar as barreiras raciais em uma profissão predominantemente branca, como é o caso dos *Certified Public Accountants* (CPA) afro-americanos. Seus estudos tratam do caso de profissionais bem preparados, soberbamente treinados, aos quais foram negados empregos, para ilustrar de forma comovente a extensão do racismo nos EUA antes da legislação de direitos civis.

Illich (1987) também aponta as profissões como racistas. Para ele, em ambos os pressupostos racistas e sexistas, os seres humanos podem ser cientificamente colocados em categorias, e que são, em seguida, organizadas de acordo com uma classificação específica. Pele escura, baixo quociente de inteligência (Q.I.), sexo feminino e outras “deficiências genéticas” ficariam sempre em condições menores (p. 78-79). Ambos os *rankings* estão baseados no pressuposto de gênero colocado de um lado como superior, e do outro como inferior, agindo este último sempre sob a percepção de inferioridade. Por esse ponto de vista, a legitimidade do serviço profissional dependerá de uma retórica crível que efetivamente ofusca o racismo escondido no diagnóstico profissional.

Segundo Illich (1987), o profissional e o *ethos* racista convergem. Ambos são baseados, embora com diferentes nuances, na mesma suposição: diagnósticos biológicos que dão direito à burocracia para utilização de uma classificação social.

A raça é aqui discutida enquanto “funcionamento social da contabilidade” (Hopwood, 1987, p. 65). Hopwood (1944-2010), contador, dedicou a maior parte de sua vida profissional à busca de demonstrar que a contabilidade não é um esforço técnico neutro, mas que equivale a muito mais do que os limites da atuação contábil. Procurou mostrar que o campo tem um impacto sobre a vida das pessoas em uma infinidade de formas, e que para entender corretamente a contabilidade, faz-se necessária a análise dos contextos em que ela ocorre.

3.2 Gênero e raça em um panorama mundial

A revista América Economia (2010) elabora um *ranking* anual sobre as mulheres mais influentes no mundo dos negócios – *Chief Executive Officer* (CEO). Esse *ranking* registra um aumento na participação feminina no mercado formal de trabalho, particularmente em cargos e posições de liderança. Isso sinaliza para mudanças no que tange a análises sobre as condições de acesso, permanência e ascensão profissional, diante da inserção de um número crescente de mulheres executivas, embora a igualdade de gênero, em posições de liderança, ainda corresponda a um horizonte muito distante. De acordo com a revista, nas multinacionais estrangeiras latino-americanas, 10 mulheres foram responsáveis pela condução de empresas que em 2009 somaram um volume de negócios de mais de 40 milhões de dólares.

Dados da Catalyst (2013) – organização sem fins lucrativos com sede em Nova Iorque – demonstram que há mudanças no quadro nos últimos dez anos. Mas os indicadores de participação feminina em posições de liderança registram uma redução. De acordo com esse instituto, ainda que a mulher represente mais da metade da força de trabalho nos EUA, dados de 2009 revelam que apenas 12 empresas da Fortune 500 e 25 empresas da Fortune 1000 tinham mulheres CEO ou presidentes. Em 1998, eram 11,2% de mulheres em empresas da Fortune 500.

Dados de 2005 revelavam que o índice havia aumentado para 16,4%, mas, desde então, esses números vêm caindo, e em 2008 apresentavam 15,7% de mulheres em entidades ou núcleos de atribuição de poder de uma organização. Para a Catalyst (2013), com esse ritmo, seriam necessários 40 anos para se conseguir equiparar nas empresas o número de lideranças do sexo feminino, com os do sexo masculino.

De acordo com a revista Fortune 500 (2012), não há mulheres negras na liderança das empresas latino-americanas. Quando se inclui nessa análise o fator raça, a pesquisa observa

que, dentre as 500 maiores empresas dos EUA, há apenas uma CEO negra, que assumiu o cargo em 2009.

A raça tem sido um tema dominante no estudo da profissionalização da contabilidade, particularmente em países africanos e asiáticos, conforme pode ser verificado nas produções de Annisette (2003), Hammond, Arnold e Clayton (2007), Hammond, Bruce e Arnold (2012), Hammond, Clayton e Arnold (2009), Hammond e Streeter (1994) e Sian (2006, 2007).

A discriminação racial para os afro-americanos tem atraído muita atenção (Hammond, 1997, 2002; Hammond & Streeter, 1994;). Cooper e Robson (2006) encontraram que os grupos excluídos eram principalmente as mulheres, os negros e aqueles que fazem trabalhos manuais de escritório.

Shackleton (1999) analisou a luta política e social e as restrições implícitas e explícitas à entrada das mulheres na contabilidade escocesa, no primeiro trimestre do século XX. Os contabilistas escoceses implementaram várias estratégias de negação inicial dirigida ao ingresso de mulheres e, em seguida, promoveram a sua aceitação em empregos de baixo nível, como resposta aos movimentos de conscientização e reposicionamento.

Kirkham e Loft (1993) mostraram claramente que as mulheres foram confinadas em postos de trabalho considerados de baixo *status* na Inglaterra.

Lehman (1992) analisou a exclusão das mulheres da profissão contábil no Reino Unido e nos EUA, e descobriu que os fatores econômicos, políticos e ideológicos foram empregados para operacionalizar a estratégia de exclusão. A exclusão das mulheres também foi prevalente na Austrália, onde não havia mulheres entre os fundadores do Instituto de Contadores Públicos (Carnegie & Edwards, 2001). A Índia seguiu uma estratégia parecida: na adesão inicial aos três primeiros conselhos indianos em contabilidade, que foram formados por membros de nomeação por parte do Estado entre 1932 e 1939, não havia membros do sexo feminino.

Hammond (2002) olhou para o desrespeito da visível exclusão dos afro-americanos da profissão contábil nos EUA, ao longo de várias décadas, no século passado. O estudo baseou-se em fontes de informação tidas como altamente confiáveis, tais como entrevistas com pessoas negras, dentre as autoridades do Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (Hammond, 1997, 2002; Hammond, Clayton, & Arnold, 2009; Hammond & Streeter, 1994).

Nesses termos, um dos objetivos específicos desta tese consiste em identificar os efeitos do mito da democracia racial; ou seja, a ideia é averiguar se na contabilidade no Brasil estão presentes processos de desigualdade e discriminação racial. Com isso, pretende-se

evidenciar problemas sociais que guardam relação com o racismo e se processam por meio do discurso e das práticas na profissão.

Entendo que a fragmentação dos conteúdos, pontuando especificidades de uma e outra situação, facilita a assimilação. Daí por que o próximo tópico trata das desigualdades de gênero na contabilidade.

3.3 Feminismo na contabilidade: percepções sobre gênero

Segundo Scott (1995), feminismo pressupõe igualdade. Para historiadora não há um formato único de feminino. O feminino seria, então, construído em cada contexto, havendo, portanto, diferentes possibilidades de femininos. Essa é a maneira como o pensamento feminista permeia esta pesquisa.

As relações hierárquicas, desiguais e assimétricas entre homens e mulheres podem ser observadas através de vários casos que fizeram surgir, a partir de práticas discursivas, as estruturas de poder e símbolos em um determinado ambiente. Essas atitudes podem ser suportadas na visão de gênero como categoria útil de análise, cunhada por Scott (1986).

Diz Scott (1995) que “gênero” é sinônimo de “mulheres”, é relacional e uma construção social. Logo no início do texto, a autora chama a atenção para “os usos descritivos de gênero: quando apenas se olham para questões envolvendo mulheres e homens sem que se vá muito além” (p. 7). Segundo a historiadora, o uso do termo “trata realmente da aceitabilidade política desse campo de pesquisa” (p. 6). Dessa forma, ao usar o termo “gênero”, pretende indicar a erudição e a seriedade de um trabalho, porque “gênero” tem uma conotação mais objetiva e neutra do que “mulheres”.

Scott (1995, p. 6) argumenta que “o gênero parece integrar-se na terminologia científica das ciências sociais, e, por consequência, dissocia-se da política – pretensamente escandalosa – do feminismo”. Com isso, o uso do “gênero inclui as mulheres sem as nomear, e parece assim não se constituir em uma ameaça crítica” (p. 6).

Scott (1995) percebe o gênero como um saber sobre as diferenças sexuais. E, uma vez que há uma relação inseparável entre saber e poder, o gênero estaria imbricado a relações de poder, sendo, pois, uma primeira forma de dar sentido a essas relações. Conclui que gênero é uma percepção generalizada sobre as diferenças sexuais hierarquizadas. Constitui uma dimensão decisiva da organização, da igualdade e desigualdade. Na visão de Brah (2006):

Nosso gênero é constituído e representado de maneira diferente segundo nossa localização dentro de relações globais de poder. Nossa inserção nessas relações globais de poder se realiza através de uma miríade de processos

econômicos, políticos e ideológicos. Dentro dessas estruturas de relações sociais não existimos simplesmente como mulheres, mas como categorias diferenciadas, tais como “mulheres da classe trabalhadora”, “mulheres camponesas” ou “mulheres imigrantes”. Cada descrição está referida a uma condição social específica. Vidas reais são forjadas a partir de articulações complexas dessas dimensões (p. 341).

Ponto pacífico nessa construção é a necessidade do controle sobre a sexualidade das mulheres e o estabelecimento de diferenças entre homens e mulheres. A diferença, segundo Brah (2006), é a diferença de condições sociais.

A historiadora (Brah, 2006) dá ênfase à necessidade de atentar para os sistemas de significados, ou seja, “às maneiras como as sociedades representam o gênero, o utilizam para articular regras de relações sociais ou para construir o sentido da experiência. Sem o sentido, não tem experiência; e sem processo de significação, não tem sentido” (p. 15). Brah (2006) afirma que através da linguagem é construída a identidade de gênero.

Stolke (2006) pesquisou sobre a forma como as múltiplas normas morais, sociais, jurídicas e religiosas relativas à sexualidade e às relações entre mulheres e homens interagem dialeticamente com as desigualdades sociopolíticas, ou seja, sobre o papel crucial do controle da sexualidade das mulheres. Para a antropóloga:

O Novo Mundo proporciona um exemplo especificamente claro das interações dinâmicas entre as ideias e ideais contemporâneos sobre sexo/gênero, raça/etnicidade e classe social que se refletem nos novos sistemas de identificação, classificação e discriminação social que se forjam na consolidação da sociedade colonial ibero-americana (p. 17).

[...] os modos de classificação e identificação social que estruturam uma sociedade determinam também a forma pela qual sua reprodução social é organizada (p. 26).

Um exemplo muito presente nos dias atuais desses sistemas de identificação, classificação e discriminação social, e que, *per si*, só é excludente, diz de outro mito, o da meritocracia, em especial em um país tão desigual como é o Brasil.

Barbosa (2014) discute as frequentes menções à meritocracia no discurso de autoridades governamentais, de políticos e de empresários que reclamam a necessidade de “implantação da meritocracia” nas várias esferas da sociedade brasileira.

Segundo Barbosa (2014), desde meados da década passada é possível acompanhar uma transformação discursiva com o consequente movimento em inúmeras organizações, públicas e privadas, de médio e grande portes, cuja alta administração tem encarregado a sua área de Recursos Humanos e a de Desenvolvimento Organizacional de ‘implantar a meritocracia’ em seus ambientes de trabalho (p. 80). Na avaliação de Barbosa (2014, p. 80), essa tarefa é irônica, “porque grande parte dessas organizações já possui sistema de avaliação

de desempenho, um dos instrumentos mais usados para se medir e reconhecer o mérito, com promoções, aumentos salariais e bônus como consequência dos resultados”.

Por essas novas formas de gerenciar o trabalho, o ingresso, permanência e mobilidade estariam associadas à posse e ao contínuo aperfeiçoamento de um conjunto de “ativos”. Por “ativos”, leia-se escolaridade, qualificação, compromisso, atitude cooperativa, envolvimento com os objetivos de empresas e instituições, cujo acesso supostamente estaria aberto a todos. Ou seja, as condições para acesso e manutenção em postos de trabalho dependeriam unicamente do desempenho individual, portanto, conflitante com a realidade brasileira, que ostenta marcantes situações de desigualdade e iniquidade social, particularmente com relação às pessoas negras, para as quais, de acordo com bell hooks (1995, p. 5), “o conceito ocidental sexista/racista de quem é e o que é um intelectual elimina a possibilidade da associação de negras(os) como representativas de uma vocação intelectual”.

Barbosa (2014) elaborou uma análise do que denominou “meritocracia institucional”, com base nos princípios consagrados nas organizações modernas, qual seja:

[...] de que a admissão, a mobilidade e a ascensão profissional das pessoas devem ser pautadas pelo seu desempenho na realização das tarefas que lhes foram alocadas nas organizações. Essa lógica fundamenta-se na ideia de que, com base em critérios de seleção, cujas regras são previamente estabelecidas e conhecidas de todos os participantes, como a exigência de um tipo específico de qualificação, se estabelece uma situação igualitária inicial que garante uma igualdade de oportunidade para todos naquela circunstância. As diferenciações que resultarem desse momento inicial são interpretadas como consequência do conjunto de habilidades e talentos de cada um, medido por meio de sistemas de avaliação de desempenho, como provas teóricas e práticas, análise de currículo, entrevistas, entre outros. Nesse sentido, não serão analisados aspectos históricos, conceituais e sociológicos mais amplos da discussão sobre meritocracia no Brasil, nem os fundamentos morais do merecimento individual (p. 81).

Além da dita meritocracia e dos impedimentos subjetivos mencionados nos tópicos anteriores, é preciso considerar as disputas estabelecidas nas relações de poder – que em verdade permeiam todas essas questões. É possível identificar quão difícil é o processo para ascensão profissional de mulheres e pessoas negras. Se considerarmos a posição de Foucault (1972), para quem o poder não é uma entidade, mas funciona enquanto posição estratégica, com orquestrações para se manter nas mãos de quem sempre o deteve, infere-se que a ascensão das mulheres ainda tem um longo caminho a percorrer.

Na avaliação da autora desta tese, o estudo da FGV (2013), comentado no início, pode demonstrar que essas barreiras invisíveis existem e são bem reais, haja vista que a proporção de mulheres mais qualificadas aumenta continuamente e em todos os campos.

A literatura consultada aponta para que se considere que a utilização do conceito e terminologia de gênero descende da mudança social, mas não só dela. Vai além da distinção biológica entre mulher e homem, considerando as influências da formação cultural e social dos indivíduos e relações de poder.

Segundo Lévi-Strauss (1982, p. 370), “a divisão do trabalho segundo o sexo nada mais é do que um dispositivo para instituir um estado de dependência recíproca entre os sexos.” É do senso comum que os indivíduos elegem para estarem próximo de si as pessoas com as quais identificam pontos semelhantes. Assim, por dois diferentes grandes motivos, o acesso da mulher se torna difícil: a não semelhança e, por conseguinte, a não existência de modelos referenciais.

Estudo de Peggy, Dwyer e Roberts (2004) sobre a agenda de gênero da profissão contábil registra que as mulheres dos EUA “têm facilitado o projeto imperial norte-americano vez que permitem reter fêmeas a baixo custo” (p. 176), relacionando tal fato à ideologia da domesticidade.

A construção da imagem da contabilidade como um espaço masculino começa a ser incorporada desde os estágios iniciais da profissão. As determinações são tão fortes que um estudo de Bebbington, Thomson e Wall (1997) constata que os estudantes de contabilidade mostram uma tendência a possuir sexo masculino construído ou andrógino, ao invés de feminino. Infere-se que as mulheres podem estar ganhando o ‘jogo dos números’, entrando mais no mercado, mas a um custo que diz da eliminação das características do gênero feminino.

Como foi mencionado na Introdução, na população brasileira as mulheres são maioria, e, dentre elas, as negras estão em maior proporção. Nesse sentido, o próximo tópico traz a discussão sobre raça na contabilidade.

3.4 Raça em contabilidade

Antes de seguir tratando das diferentes formas de exclusão na profissionalização em contabilidade, faz-se oportuno socializar a motivação para opção em um conflito presente nas discussões sobre cor da pele. É preciso esclarecer a perspectiva assumida para tratar desse tipo de racialização, bem como quanto à utilização do termo “raça”, em vez de “etnia”.

Rex (1986) afirma que a questão sociológica de raça – quase sempre imbrincada com classe – é um assunto de intenso debate. Miles (1980) opina que o racismo constitui um

elemento da cultura nacional. Já na visão de Mills (1993, p. 93), “como uma variável social, raça adquire um significado diferente em diferentes contextos sociais.” Assim, assume uma vida própria que pode ser reproduzida dentro da classe trabalhadora, embora essa classe trabalhadora nem sempre reúna condições conscientes para aceitar ou apoiar motivações da classe dominante no processo de sua própria produção inicial, das construções que a definem.

Rex (1983) fala sobre a existência de um sistema de crenças que tem por base um conjunto de estruturas subjacentes, de amplitude limitada, e que devem ser investigadas. Segundo o autor (1986), “a conexão da raça com os fatores políticos e econômicos projeta o seu papel em relação às classes e seus conflitos, aos sistemas de Estado e à formação dos grupos de status” (p.36). Esses sistemas construídos de crenças raciais, por sua vez, influenciam os padrões de relações sociais, que vêm a constituir as relações raciais.

O sistema de valoração das pessoas, partindo da cor da pele, tem como marco temporal os meados do século XVIII, quando, de acordo com Gould (1994), Carolus Linnaeus, também conhecido como Carl von Linné (1707-1778), elabora a taxonomia biológica – prenúncio do dito “racismo científico”. Para tanto, sugeriu uma divisão da espécie *homo sapiens* em quatro variedades básicas: na variedade considerada americana, Linnaeus associou *rufus*, *cholericus*, reto (vermelho, colérico, na posição vertical); para o europeu, *albus*, *sanguineus*, *torosus* (branco, otimista, muscular); para o asiático, *luridus*, *melancholicus*, *rigidus* (amarelo pálido, melancólico, rígido); e para o africano, *niger*, *phlegmaticus*, *laxus* (preto, fleumático, relaxado). Essa classificação observou principalmente aspectos geográficos.

Gould (1994) questiona a originalidade do que propôs Linnaeus. Afirma que ele simplesmente mapeou humanos observadas as quatro regiões geográficas da cartografia convencional. Como resultado desse mapeamento, Linnaeus assim descreve a composição da “raça”: da europeia, constavam indivíduos inteligentes, inventivos e gentis; os asiáticos experimentavam inatas dificuldades de concentração; dominar os nativos americanos era relativamente fácil, dada a teimosia e pela irritação; e quanto aos africanos, dizia que se dobravam à lassidão e à preguiça.

Linnaeus, então, caracterizou cada um desses grupos, dando ênfase a cor da pele, humor e postura, nessa ordem. Gould (1994) afirma que nenhuma dessas categorias implica explicitamente classificação por valor. Segundo o autor, Linnaeus foi-se curvando simplesmente às teorias clássicas taxonômicas sem tomar decisões. Gould (1994) cita como exemplo o uso dos quatro humores que refletem a antiga e medieval teoria de que o temperamento de uma pessoa surge de um saldo de “quatro fluidos (humor é palavra latina

para "umidade") – sangue, fleuma, *choler* (bile amarela) e melancolia (bile negra). Dependendo de qual das quatro substâncias domina, uma pessoa seria otimista (ou alegre), fleumática (lenta), colérica (propensa à raiva) ou melancólica (triste)". Quatro regiões geográficas, quatro humores, quatro raças (p. 3).

Do ponto de vista de Carneiro (2005, p. 29), a essência do racismo busca “legitimar, no plano das ideias, uma prática, e uma política, sobre os povos nãobrancos e de produção de privilégios simbólicos e/ou materiais para a supremacia branca que o engendrou”.

São estes privilégios que determinam a permanência e reprodução do racismo enquanto instrumento de dominação, exploração e mais contemporaneamente, de exclusão social em detrimento de toda evidência científica que invalida qualquer sustentabilidade para o conceito de raça (Carneiro, 2005, p. 29).

Essa construção consegue sustentabilidade nos processos que validam o ideário de ‘O outro’. Ou seja, cria-se mecanismo de estabelecer e hierarquizar diferenças com base na cor.

Nos dias atuais, o governo brasileiro, na “figura” do IBGE, considera oficialmente, para fins estatísticos e de políticas públicas afirmativas, a seguinte formulação para cor ou raça (utilizada no censo): branca, preta, parda, amarela e indígena. Considero, como também é estratégia de órgãos oficiais como IBGE e Ipea, que a população negra corresponde à soma dos autodeclarados pretos e pardos. O termo “pardo” começa a ser utilizado no censo de 1872. O contexto histórico orienta para a inferência de que o objetivo da utilização desse termo é o de, além de reduzir o número de pretos puros, contabilizar de forma separada os negros – ditos cativos – e os negros nascidos livres ou forros, sem atentar se são pretos ou miscigenados.

O termo “negro” passa a designar todo escravo africano ou descendente na diáspora depois que os espanhóis, de acordo com Rocha (2010), deram-lhe utilização no sentido de “escravo na América”. A partir daí, o termo passa a ser amplamente utilizado, sempre que se quer referir as pessoas descendentes de países africanos. (só se deve citar o número da página quando se faz a transcrição do trecho correspondente, entre aspas)

Como bem destaca A. S. A. Guimarães (2003, p. 93), para que um conceito, seja ele analítico, ou seja, nativo, faça sentido, há que se observar o contexto de uma teoria específica ou de um momento histórico específico. Nesse sentido, o autor afirma que a compreensão do verbete “raça” está condicionada ao contexto em que é utilizado: ou seja, se estamos falando em termos científicos ou de uma categoria do mundo real. Para o dito sociólogo (2002), no sentido analítico, “raça representa uma categoria usada para compreender o significado de classificações sociais e orientações de ação informadas pela ideia de raça” (p. 53).

Alguns equívocos podem ser identificados na literatura contemporânea acerca do uso de termos como “raça” e “etnia”. Por exemplo, é comum encontrar a utilização do termo “etnia” como sinônimo ou substituto de “raça”. A ideia de “raça” relaciona-se principalmente com questões morfológicas, e “etnia” diz de uma cultura específica (língua, cosmovisão, tradições, mito de criação). Apesar de próximas, têm enfoques distintos.

No Brasil, pode ser complexa a estratégia de apontar os negros como etnia (tribo), haja vista que diversas etnias trazidas da África foram impedidas de se agrupar e, com isso, gerar mobilizações. Por outro lado, pessoas de diferentes tribos foram misturadas, sendo-lhes arrancados os valores culturais, como é possível acompanhar ainda hoje com as diferentes ações que demonstram a intolerância às religiões de matriz africana. Talvez seja mais assertivo caracterizar como “grupo racial”. Ou seja, mesmo diante dos diversificados elementos étnicos africanos presentes na cultura negra brasileira, torna-se muito difícil, para não dizer impossível, uma pessoa negra no Brasil definir com precisão de qual etnia descende.

Nas palavras de A. S. A. Guimarães (2003, p. 95), “ao que se define como de natureza física considera como simples condicionante da vida social, dado que a ação social só existe como tal quando a ela se cola um sentido subjetivo.” Nesses termos, ele afirma (p. 96): as raças são, cientificamente, uma construção social. Portanto, a ideia de cultura simbólica é muito importante para quem trabalha com “raça”. Para o sociólogo (p. 64): “construímos o sentido de nossa vida social e individual, assim como construímos também os artefatos que nos permitem sobreviver e reproduzir de maneira ampliada a nossa vida em sociedade”. O pesquisador conclui que é neste campo das subjetividades onde se dividem hierarquicamente os seres humanos em raças e em subespécies, alocando a cada um destes grupos ‘suas qualidades’. E assim, no país, os valores das pessoas são estabelecidos correlacionando-os com sua raça, ou melhor, cor da pele.

Seguindo a mesma linha do que foi visto em A. S. A. Guimarães (2003), Rex (1986, p. 14) entende que “etnia geralmente é mais associada a fatores culturais, como religião e identidade nacional. Raça, por outro lado, tende a ser associada com a cor da pele, mas não se limitando a fatores fenotípicos”. Não há um consenso em torno do uso e interpretação dos termos “raça” e “etnia” na literatura consultada. Isso porque, quando tratamos dos conceitos de etnia e raça, de acordo com Rex (1986), estamos falando de conceitos “complexos e problemáticos”. Por sua vez, Hall (2000) pensa historicamente a identidade cultural, bem como, a própria história:

A unidade, a homogeneidade interna que o termo “identidade” assume como fundacional não é uma forma natural, mas uma forma construída de fechamento: toda identidade tem necessidade daquilo que lhe “falta” – mesmo que esse outro que lhe falta seja um outro silenciado e inarticulado (p. 110).

Segundo Bonilla-Silva (1997, p. 466), “a perspectiva de formação racial adota um enfoque ideológico, enquanto o foco da perspectiva dos sistemas sociais racializados é a estrutura”. A revisão de literatura na temática encaminha para o entendimento de que parte dos pesquisadores insiste que, tanto na perspectiva de formação racial, como na perspectiva de sistemas sociais racializados, raça e etnia são analiticamente separadas, e lidam apenas com raça. Na avaliação de Rex (1986), as relações raciais e étnicas podem ser analisadas com a mesma lente, posição com a qual concordo, e que será conferida a este estudo.

Assim, como não há “raças” do ponto de vista biológico, considera-se que o foco biologizante não deve ser levado em conta com relação a questões políticas étnico-raciais. “Raça” é uma construção social, devendo, portanto, ser tratada prioritariamente sob esse enfoque (o das Ciências Sociais), e não pelo genético. Somos sabedores de que do ponto de vista biológico não há diferentes raças entre os seres humanos. No entanto, a construção social de “raça” permanece forte. Avalio, portanto, que seja mais adequado utilizar o termo que é mais amplamente associado à discussão. Diante do exposto, este estudo se alinha com o ponto de vista de Annisette (2003). A pesquisadora parte de uma série de estudos contemporâneos, de autores como Bonilla-Silva (1997), Omi e Winant (1994), Rex (1986), os quais defendem que à raça deve ser concedido um *status* analítico distinto de classe. Essas pesquisas veem a raça como uma categoria, nem essencialista, nem uma ilusão.

Na perspectiva de formação racial avançada por Omi e Winant (1994 citados por Annisette, 2003) raça é visto como um princípio organizador fundamental de relações sociais, servindo para moldar a identidade dos atores individuais no nível micro e todas as esferas da vida social, no nível macro. Bonilla-Silva (1997, 1999) parte de uma perspectiva estrutural, para concluir que, embora a raça seja “apenas uma categoria de bem social (em oposição a um elemento essencial), não deixa de ser um princípio central de organização social” (1997, p. 473). Segundo o autor, já que fora anexado significado a um povo, a raça é instituída e se torna uma verdadeira categoria de associação e de identidade de grupo. Com isso, ocorre a institucionalização das relações sociais entre as raças (formando uma estrutura, nos termos que ocorrem como uma cultura) e afeta a vida social dos membros das raças, queira ou não (1997).

Bonilla-Silva (1997) orienta para a utilização do termo “sistemas sociais racializados”, quando se quer referir sociedades em que “os níveis econômicos, políticos,

sociais e ideológicas são especialmente estruturados pela colocação de atores em categorias raciais ou raças" (p. 496). Rex (1986) postula que a raça assume um papel dominante nas relações sociais em "situações de relações de raça". Ele lista as características dessas "situações caracterizadas por: a) grave conflito, discriminação, exploração e opressão, b) com categorias que são claramente distinguíveis e em que é relativamente difícil para um indivíduo passar de uma categoria para outra, c) em que o sistema é justificado por algum tipo de teoria determinista" (p. 37).

Rex (1986) cita o exemplo clássico de uma situação de relações de raça na sociedade colonial. Nessa sociedade, a maioria dos grupos atinge direitos desiguais dentro da sociedade, enquanto outros permanecem excluídos. Outro exemplo de situações de relações de raça apontado por Rex (1986) diz das sociedades metropolitanas ou sociedades industriais avançadas, nas quais "os imigrantes de sociedades coloniais e dependentes, bem como os refugiados podem não atingir os direitos legais, políticos e sociais que são normais em tais sociedades" (p. 37).

Em concordância com Annisette (2003), mesmo que se considere uma série de diferenças significativas na ênfase e no foco, existem pontos em comum nessas abordagens, que oferecem alguns *insights* potencialmente úteis para o estudo de fenômenos raciais em contabilidade. Ela destaca que um importante ponto de congruência entre essas perspectivas é que os pesquisadores interessados em compreender as questões raciais em qualquer sociedade devem examinar o processo histórico de racialização e as particularidades da formação racial. Guimarães(2003) também aponta para essa necessidade.

Bonilla-Silva (1999) exemplifica esse "cruzamento" do processo histórico de racialização e especificidades na construção de raças. Ele diz que "como uma categoria socialmente constituída, a raça é historicamente delimitada, maleável, e apresenta um alto grau de permeabilidade" (p. 899). O autor complementa que "não são apenas os conteúdos de uma raça instável em todos os países (ou até mesmo várias regiões em um único país), mas eles também são instáveis ao longo do tempo em um único país" (p. 899). Segundo Annisette (2003) e Bonilla-Silva (1999), esse olhar aponta para duas importantes implicações no desenvolvimento de estudos que procurem entender o funcionamento dos fenômenos raciais em contabilidade. A primeira se relaciona com o domínio da bolsa dos EUA⁴ na sociologia da

⁴ Segundo Wacquant(1997, p. 223 citado por Annisette, 2003), desde que a bolsa dos EUA, em si, é repleta de concepções populares dos Estados Unidos de raça, o esquema peculiar de divisão racial desenvolvido por um país durante um pequeno segmento de sua curta história, um esquema incomum para o seu grau de arbitrariedade, rigidez e social, consequentemente, foi praticamente universalizado, como o modelo através do qual as análises de raça em todos os países e épocas devem ser conduzidas (p. 223). Assim, há que se ter

raça. Para exemplificar, Annisette (2003) trata do cuidado que se deve ter ao se analisar o contexto que envolve construções raciais, para não “contaminar” a pesquisa com concepções de raça que, apesar de populares na literatura sociológica sobre a raça, foram, no entanto, moldadas pelas especificidades do contexto norte-americano, modelo que foi praticamente universalizado e através do qual muitas vezes analisa-se a raça em todos os países e épocas. Bonilla-Silva (1997) e Rex (1986, p. 29) apontam para outra área de terreno comum nessas perspectivas, qual seja a forte ênfase dada à maneira pela qual as estruturas de ordem política e econômica moldam a formação de grupos raciais e sua interação. Bonilla-Silva (1997) registra que a colocação de grupos de pessoas em categorias raciais decorre inicialmente do interesse dos atores poderosos no sistema social e que sempre envolve alguma forma de hierarquia que produz relações sociais definidas entre as raças.

Todo esse processo de construção de relacionamentos racializados serve particularmente para aqueles que colocam a raça na posição de superioridade, na qual há chances de vida significativamente mais elevadas do que para os que a colocam em posições subordinadas. Aqueles tendem a receber mais recompensas sociais, econômicas, políticas e psicológicas; emergem então práticas raciais da oposição (Bonilla-Silva, 1997, p. 472). Em particular, as raças desenvolvem interesses objetivos diferentes, que são coletivos, e não individuais, são baseados em relações entre as raças, e não em necessidades específicas de grupo, com lutas concretas, em vez de derivadas a partir do local em que as raças estão colocadas na estrutura racial. Em outras palavras, embora os interesses das raças possam ser detectados a partir de suas práticas, elas não são subjetivas ou individuais, mas coletivas e moldadas pelo campo de alternativas práticas reais, enraizadas nas lutas de poder entre as raças (Bonilla-Silva, 1997).

Assim, em um sistema socialmente racializado, os impactos raciais geram efeitos em todos os processos de grupo. Bonilla-Silva (1997) destaca a racialização de outras categorias sociais, de tal forma que em sociedades "dinâmicas" normais "sempre incluem um componente racial" (p. 473). Um exemplo dos efeitos de um sistema socialmente racializado é, como já mencionado, o que ocorre com os CPAs, como demonstra Hammond (2002). Em seu estudo, identificou, dentre outros danos, que as maiores empresas de contabilidade não contratavam CPAs negros até os anos 1960, e mesmo na década de 1990 era difícil encontrar alguns CPAs afro-americanos nas empresas e menos ainda ao nível de sócio em grandes

cuidado, ao ser tomados para não "infectar" este estudo com concepções de raça que apesar de populares na literatura sociológica sobre a raça, foram, no entanto, moldadas pelas especificidades do contexto norte-americano.

empresas de proprietários brancos. Para a pesquisadora, só a profissão de piloto de linha aérea contrata em número inferior ao de empresas CPA, no que diz respeito à proporção de afro-americanos empregados. Ela aponta como triste consequência dessa história de racismo a perda (ou subutilização) de verdadeiros talentos nos EUA.

Na década de 1980, a reação contra a ação afirmativa anunciava o declínio da participação de afro-americanos na contabilidade. Esse contexto abriu caminho para a falta de diversidade que caracteriza o mercado de trabalho hoje. Acker (1990) enumera algumas motivações para se pensar uma teoria sistemática de gênero e organizações:

A systematic theory of gender and organizations is needed for a number of reasons. First, the gender segregation of work, including divisions between paid and unpaid work, is partly created through organizational practices. Second, and related to gender segregation, income and status inequality between women and men is also partly created in organizational processes; understanding these processes is necessary for understanding gender inequality. Third, organizations are one arena in which widely disseminated cultural images of gender are invented and reproduced. Knowledge of cultural production is important for understanding gender construction (Hear and Parkin, 1987). Fourth, some aspects of individual gender identity, perhaps particularly masculinity, are also products of organizational processes and pressures. Fifth, an important feminist project is to make large-scale organizations more democratic and more supportive of humane goals⁵ (p. 151).

O que se depreende do exposto é que “raça” funciona como uma forma de dividir e classificar os seres humanos por referência a propriedades específicas, sejam elas reais ou imputadas, e, com isso, criar condições para subordinar, excluir e explorar. É por isso que a autora referenda a relevância de se estudar essas práticas de divisão e as instituições que as fortalecem, bem como as consequências e os resultados desses processos.

São muitos os exemplos de exclusão na área de contabilidade. McNicholas (2009) realizou um estudo com os povos maoris. A publicação levanta questões desafiadoras sobre o que os profissionais contabilistas devem atentar em termos de especificidades do grupo das mulheres. Ela optou por destacar a experiência das maoris, haja vista que através de seus

⁵ Em primeiro lugar, a segregação de gênero de trabalho, incluindo as divisões entre trabalho pago e trabalho não remunerado, é parcialmente criada através de práticas organizacionais. Em segundo lugar, a segregação de gênero, renda e estado de desigualdade entre homens e mulheres é também parcialmente criada em processos organizacionais; a compreensão desses processos é necessária para se entender a desigualdade de gênero. Em terceiro lugar, as organizações são uma arena em que são largamente disseminadas as imagens culturais de gênero inventadas e reproduzidas. O conhecimento da produção cultural é importante para compreensão de como o gênero é construído. Em quarto lugar, alguns aspectos da identidade individual de gênero, talvez particularmente a masculinidade, são também produtos de processos organizacionais e pressões. Em quinto, um importante projeto feminista é fazer organizações grandes em escala mais democrática e que possibilitem mais suporte aos objetivos humanos (Acker, 1990, p. 151).

empreendimentos desenvolveram uma forma feminista particular de expressão, que engloba a sociedade e a cultura maori à luz de um ambiente pós-colonial contemporâneo.

Com essa estratégia, as feministas maoris criaram condição de se valorar de forma divergente dos vieses monoculturais de interpretação, e aproveitaram a oportunidade de desenvolver abordagens com base em suas próprias prioridades e cultura, para assim melhor ajudar na construção da capacidade das organizações e contabilistas maoris. Isso porque essas interpretações tendem a incluir as necessidades das mulheres maoris e aproximá-las do contexto cultural de suas realidades. Com essa escolha, McNicholas (2009) também fez frente ao comportamento corrente, observável na literatura contábil feminista, na qual, quase sempre, demonstra-se preocupação com o empréstimo de perspectivas teóricas e metodológicas de outras disciplinas.

Segundo a autora, as mulheres maoris dão grande importância à identidade e ligações com a terra e com os grupos tribais da família. Dessa forma, a fim de dar sentido à realidade de suas vidas, mulheres feministas maoris argumentam que para estabelecer conexão com seu passado, é preciso atentar para a situação contemporânea e sonhos futuros sobre como suas histórias devem ser contadas, reconfigurando os espaços de discussão que colocam as mulheres brancas em posições centrais. A proposta do estudo tinha por base dar sentido ao teorizar as experiências daquelas mulheres, de maneira que façam sentido para elas mesmas e que possam fazer sentido para outras mulheres.

McNicholas (2009) afirma que as mulheres maoris pertencem a um grupo de mulheres “resultantes” de construções históricas do “Outro” pelo “patriarcado” branco e feministas brancas. A pesquisadora conclui que, enquanto os contabilistas maoris fizeram alguns progressos como membros da profissão, eles permanecem estatisticamente desfavorecidos em termos de participação.

A teoria feminista foi a primeira a demonstrar pluralismo interno, revelando a necessidade de uma integração e ecologia dos saberes para articular lutas. Muitos dos movimentos frente a ameaças dizem respeito a toda a humanidade, como no caso dos transgênicos, que matam qualquer pessoa, independentemente de raça, gênero, credo etc. O conhecimento anônimo coletivo também reúne condições de contribuir para facilitar essa busca por melhores condições de vida.

É importante considerar os elementos de memória. As histórias das mulheres maoris, bem como a dos CPAs estadunidenses demonstram, segundo Almeida (2014), como os

marcadores sociais das diferenças⁶ funcionam para excluir. Para a antropóloga, “todas estas são diferenças construídas pela sociedade, mas tidas como se fossem ‘naturais’.

A dominação, contrariando todos os esforços para nos fazer crer, não é natural. Todos têm memória, temos histórias que resultam no que cada um é agora, e somos pessoas que estão expostas, em linhas gerais, às mesmas ameaças. Descendentes de africanos foram levados a confiar em conhecimentos que contrariam suas aspirações e negam suas origens. No entanto, muitas coisas não são passíveis de tradução em uma linguagem colonial. Como afirma Boaventura Souza Santos não é possível traduzir, por exemplo, bantu, svarati ou, sumacaus, uma vez que quem o tentar não conseguirá dar-lhes alma.

Segundo S. N. Kim (2004), há algumas semelhanças no conteúdo dos estereótipos sociais racistas e sexistas. “As minorias étnicas e as mulheres são ambas vistas como intelectualmente inferiores, incapazes de ser pessoas em circulação, emocionais, dependentes, imaturas e sexualmente ameaçadoras” (p. 403). As semelhanças nesses estereótipos sociais podem ter levado a pontos comuns nas formas de discriminação contra esses grupos minoritários, em que ambos foram excluídos do ensino e de estruturas políticas e econômicas de recompensa associados com competência, independência, poder e autonomia social.

Em seu estudo sobre gênero, identidade e trabalho na contabilidade, Haynes (2008a) busca compreender os efeitos das representações de gênero sobre as mulheres e como elas constroem a própria realidade no espaço de trabalho. Ela salienta que a reflexão sobre tais conceitos pode facilitar uma melhor compreensão das representações de masculino e feminino no ambiente de trabalho e dos significados dos discursos produzidos por tais representações.

Segundo Haynes (2008a), o que pode restringir o acesso feminino a posições de poder é um conflito entre a projeção da carreira diante dos interesses na vida pessoal e maternal das mulheres e a influência que existe nessa relação. Isso diante de organizações, em sua maioria, com cargos elevados dominados por homens (Haynes, 2006, 2008a).

O colonialismo insiste em não considerar tal relevância. Assim, torna muitos elementos da vida cotidiana completamente irreconhecíveis dentro de um mundo eurocêntrico. Portanto, precisamos pensar em um destino comum para todos. Capitalismo, “patriarcado” e colonialismo permanecem operando juntos para manutenção da dominação. É preciso pensar/aprimorar mecanismos existentes para interromper essas condições de dominação.

⁶ Os marcadores sociais da diferença formam um campo de estudo das ciências sociais que tenta explicar como são constituídas socialmente as desigualdades e hierarquias entre as pessoas.

Ao contextualizar a prática contábil e a pesquisa dentro das teorias feministas e desigualdades raciais, com seus conflitos próprios, como me propus a fazer, esta pesquisa expôs a participação da contabilidade na reconstituição do terreno da luta por um conjunto de práticas sociais em relação às mulheres, em termos culturais, educacionais, econômicos e políticos. Essa lente pode desnudar a invisibilidade das mulheres e das pessoas negras na contabilidade, e, com isso, pode somar positivamente para toda a sociedade, uma vez que tais comportamentos sejam revistos.

As nações não podem sobreviver, progredir e prosperar sem garantir a liberdade e utilização de todos os seus talentos, independentemente de raça, etnia, classe, gênero e religião. Isso fica evidente com as histórias de exploração dos contadores públicos afro-americanos. Somente nesses termos é possível idealizar sociedades justas, equitativas e seguras, por meio da maximização da liberdade e da oportunidade.

3.5 Diferenças como fator de soma

3.5.1 Desigualdades de gênero na contabilidade

Questões de diferença, como afirma Brah (2006), estão no centro de muitas discussões dentro dos feminismos contemporâneos. No Brasil, até 2011, no entanto, na área de contabilidade essa discussão ainda não estava presente. Este tópico traz uma reflexão sobre desigualdades de gênero e de raça na contabilidade. Com este texto, espera-se trazer elementos que possam somar-se às análises e a discussão quanto aos mecanismos utilizados para promover a exclusão via alienação desses grupos na sociedade, especificamente em termos profissionais e para educadores.

Aceitemos ou não, todos nós que vivemos na sociedade moderna somos seres de organização. Desde cedo, as pessoas precisam fazer escolhas sobre como querem ou “devem” apresentar seus corpos. Com isso, há uma tendência a ser e estar presas (os) aos padrões tradicionais de dominação e subordinação. A questão que emerge é: Por que precisamos de uma identidade que depende de essencialização? Creio que não precisamos absorver tais orientações, mas o fato é que essas escolhas – que parecem ser inconscientes em boa medida – têm efeitos na vida pessoal e, particularmente, na vida profissional dos indivíduos. Os efeitos dessas escolhas também servem à divisão sexual do trabalho, com a atribuição de papéis distintos para homens e mulheres, o que durante séculos cerceou o espaço da mulher, fechando-a em casa. Encaminhamentos dessa ordem podem ser compreendidos como

unicamente resultantes de construções e até manipulações sociais que nos acompanham ao longo de nossa própria existência.

Dito isso, entendo que cabe aos investigadores em contabilidade trazer à tona visões e posições discriminatórias, fruto da reprodução de estereótipos excludentes. Creio ser possível, com a ampla discussão das temáticas, promover a reconfiguração de significados, haja vista que trouxe à consciência essas desigualdades, partindo das razões e motivações que orientam os estudos de gênero, com a revelação de preconceitos, que, como afirma Lehman (2012), estão profundamente enraizados nos discursos e nas práticas profissionais. Com isso, o esperado é que se criem condições para transformar nossa realidade, oportunizando a plural igualdade de condições.

Este estudo persegue, então, essas problemáticas – desigualdades de gênero e racial – e a necessidade de alterar a forma e quebrar o ciclo de perpetuação dessas noções e do desequilíbrio de poder, por meio da identificação de possíveis obstáculos com que as mulheres e as pessoas negresse deparam ao longo da vida e, em particular, no ambiente profissional, com os quais, desde sempre, tiveram que lidar. Também são elencados alguns avanços identificados no complexo da atuação profissional. E isso se deu, sempre que possível, a partir dos estudos de Annisette (2003), Chua (1986), Hammond (2002) e Haynes (2006, 2008a, 2012), atribuindo à contabilidade a contribuição que lhe cabe enquanto fonte de desigualdades.

Na opinião de Lehman (1992), as práticas que restringem o acesso das mulheres à profissão contábil, utilizando estratégias para restringir as oportunidades de certificação, como, por exemplo, negar a plena participação nos espaços profissionais e perpetuar relações sociais alienantes, persistem desde o início dos anos 1900. No entanto, a literatura contábil não tem conseguido, de forma abrangente, articular a natureza dessas práticas discriminatórias e os conflitos de classe e de gênero subjacentes a essa oposição.

Ainda hoje, ao contrário do que demonstram e requerem as experiências de vida, tomando-se por base somente os avanços do acesso da mulher ao mercado de trabalho, há muitas sociedades, muitas comunidades, muitos seres humanos que defendem a ideia de que cabe às mulheres, basicamente ou primordialmente, o desempenho de funções domésticas e ligadas à família (Hirata, 2004; Khalifa & Kirkham, 2009).

Junto com o desenvolvimento econômico do Brasil na segunda metade do século XIX, cresceu substancialmente o número de profissionais que atuavam na contabilidade. No processo de crescimento das empresas, houve a ampliação do número de empregados, “para melhor gerir os recursos humanos”, daí surgindo a necessidade de gradações entre gestores e

subalternos. Um maior número de mulheres busca colocações profissionais. No entanto, como afirma Haynes (2008a), até meados do século XX, as mulheres eram vistas como intelectualmente incapazes de assumir a profissão como contadoras. Além desse modo depreciativo de perceber as mulheres, elas ainda tinham de arcar com o “preço” de terem pouco acesso a promoções, somente ocorrendo com a renúncia ao casamento e à maternidade.

Algumas das poucas mulheres que romperam com a condição imposta foram pioneiras, assumindo a categoria profissional de contabilista. No entanto, como ocorre em outras áreas de conhecimento, couberam à grande maioria tarefas consideradas menores e que estavam associadas ao título de escriturária ou guarda-livros⁷. Segundo Edwards e Walker (2007, p. 433-450 citados por Ferreira, 2015), “a progressiva feminização dos guarda-livros estava diretamente relacionada com a degradação da imagem da profissão e com a profissionalização e o aumento de reputação do contabilista homem”.

Cooper e Taylor (2000) registram que tal desqualificação gerava e continua gerando efeitos nas perspectivas futuras dessas trabalhadoras. Com isso, aceitam, por exemplo, “trabalhar em instituições ou gabinetes de contabilidade como edifícios sem condições sanitárias, em equipes completamente vigiadas, lançando nos computadores lista de números incompreensíveis, sem quaisquer perspectivas de promoção e com ordenados extremamente baixos” (p. 576).

Quanto a essa realidade, Khalifa e Kirkham (2009) pesquisaram a relação entre a feminização da contabilidade e as dificuldades que isso pode oferecer à validação social da profissão, bem como a dificuldade de a mulher ser aceita como contabilista e sobre a importância do gênero no cerne da investigação da contabilidade. Elas reconhecem como fato a condição das guarda-livros e escriturárias, às quais não foi e ainda não é atribuído o verdadeiro valor profissional e social, fruto da importante contribuição na perícia técnica. As pesquisadoras afirmam que esse não reconhecimento da valorização da própria profissão resulta em algumas das barreiras à progressão na carreira, e que estão relacionadas às estruturas patriarcais, aos processos e práticas discriminatórios e, também, aos discursos sexistas presentes no processo de profissionalização na contabilidade.

Interessante registrar que, diferentemente do que ocorre no Brasil, ao se realizar uma busca na Internet pelo termo *bookkeeper* – o equivalente em inglês a guarda-livros –, as imagens são quase 100% de mulheres. Depois surgem algumas imagens que seriam mais

⁷ De acordo com o Dicionário Priberam da Língua Portuguesa, um escriturário é, etimologicamente, aquele que está encarregado de uma escrituração, e o guarda-livros é o responsável pela contabilidade de um estabelecimento. Disponível em: <http://www.priberam.pt> (acesso em 6 de agosto de 2015), conceitos ainda hoje relacionados ao menor grau de especialização e ao menor volume de conhecimentos sobre contabilidade.

fáceis de estabelecer relações com caricaturas, ou melhor, estereótipos de como se percebe uma pessoa da área de contabilidade no país.

Khalifa e Kirkham (2009) publicaram um estudo sobre gênero em contabilidade. Em sua pesquisa, as autoras tratam da proporção de mulheres nos níveis hierárquicos superiores das empresas, da importância do corpo e da identidade da mulher contabilista e sobre práticas sexistas na área. O estudo demonstra que não é recente a presença das mulheres na contabilidade, pois há relatos de mulheres nesse mundo profissional desde tempos pré-industriais, nas casas fidalgas inglesas no século XVIII, nos seus próprios negócios durante os séculos XVIII e XIX, nas organizações sem fins lucrativos, e durante a I Guerra Mundial, nas instituições públicas e nos departamentos de contabilidade de empresas.

Haynes (2008a) e também Khalifa e Kirkham (2009) registram que até o início do século XX a profissão na Grã-Bretanha foi um feudo masculino. No entanto, no final do século XIX, já havia um significativo número de mulheres a trabalhar nessa área. Relatam que esse fato não é muito conhecido, dadas as circunstâncias em que eram desenvolvidas as pesquisas que se debruçaram sobre o emprego feminino: centram-se em grandes organizações, como bancos, seguradoras, estradas-de-ferro e correios, espaços tidos como eminentemente masculinos.

Na mesma obra, as autoras elencam outros exemplos, como na Escócia, onde a presença das mulheres pode ser registrada no mundo empresarial do século XVI. Essas mulheres estiveram envolvidas na indústria da cerveja, vendendo, gerindo e realizando tarefas de “guarda-livros”, enquanto os seus maridos se ocupavam com o lado mais prático do negócio. Assim, relatórios de censos, registros públicos, jornais, arquivos de empresas e atas de organizações demonstram a participação ativa das mulheres no mundo dos negócios e das finanças nos últimos 150 anos.

Edwards e Walker (2007) trabalharam com os dados recolhidos no *Census Enumerator's Book* (CEB). De acordo com o CEB, havia, em 1881, na Grã-Bretanha, 190 mulheres contabilistas, sendo 178 na Inglaterra e País de Gales e 11 na Escócia, representando 1,2% dos contabilistas e 18% dos guarda-livros. Quando fora avaliada a posição na casa onde essas mulheres viviam, constatou-se que 12,8% delas assumiam a condição de chefe de família, 59,2% eram filhas, irmãs ou tinham algum grau de parentesco com “o chefe de família”, mais 12,8% eram hóspedes pensionistas e 6,1% eram assistentes ou empregadas (p. 74).

O estudo revela ainda uma forte correlação entre a proporção de mulheres guarda-livros, nos seis condados britânicos estudados, e o total de contabilistas. Essa detecção levou à

inferência de que a partir do momento em que havia um significativo número de mulheres guarda-livros no condado, os homens que desempenhavam funções contábilísticas rotineiras assumiam o título de contabilista. Essa conclusão corresponde a uma possibilidade muito plausível, como ocorre em outras áreas, de que sempre “que a profissão de contabilista sofria uma “feminização”, ela passava a ser vista como uma tarefa feminina, por exemplo, como a de cozinheira ou costureira, com a consequente perda de *status* social”, como afirmam Edwards e Walker (2007, p. 74). A ínfima proporção de mulheres contabilistas, 1,2%, confirma que a profissão era naqueles tempos, como nos dias de hoje, tida como essencialmente masculina (Edwards & Walker, 2007, p. 86).

Soares (2016) investigou a situação das mulheres em relação às publicações na contabilidade. Foram analisados 3.257 artigos, em 36 revistas. O pesquisador recortou o período de publicação dos artigos entre 2007 e 2012. Em sua pesquisa, de acordo com as Figuras 3 a 8, apurou que, quando se avalia relacionando ao sexo do primeiro autor, os homens correspondem a 65,5% de autoria. Soares aponta que em 2012 a proporção de mulheres na pós-graduação, na contabilidade, não passava de 20%.

Figura 3. Situação das mulheres em relação a publicações na contabilidade
Fonte: Soares (2016).

Figura 4. Situação das mulheres em relação a publicações na contabilidade – números absolutos

Fonte: Soares (2016).

Figura 5. Situação das mulheres em relação a publicações na contabilidade – em proporção

Fonte: Soares (2016).

De acordo com Soares (2016), se avaliado o sexo de todas as autorias, com a mesma base de dados, tem-se uma ínfima variação. Os homens somam 64,4% dos autores.

Figura 6. Situação por sexo de todas as autorias de publicações na contabilidade

Fonte: Soares (2016).

Figura 7. Situação por sexo de todas as autorias de publicações na contabilidade
Fonte: Soares (2016).

Figura 8. Situação por sexo de todas as autorias de publicações na contabilidade – proporção
Fonte: Soares (2016).

O pesquisador apurou também que, na medida em que aumenta a qualificação dos periódicos, diminui o número de mulheres. Também encontrou que as autoras são quase sempre as mesmas, professoras doutoras, coordenadoras ou ex-coordenadoras de programas de pós-graduação.

Esse pode ser mais um exemplo de fechamento, já que, como visto, na condição dediscentes, as mulheres são maioria nos cursos de graduação e pós-graduação.

Também é possível pesquisar se os homens não teriam melhores condições para publicação, por dispor de mais tempo, ou mais apoio de pessoas à frente do cargo de editor. Mas essas são provocações que ficarão como sugestões para estudos futuros.

3.5.2 *Porque é preciso ter o corpo feminino ideal para ser contabilista*

O que é, então, ser contabilista? Essa identidade influencia mulheres e homens? Segundo Haynes (2008a), no geral, todos os contabilistas adotam comportamentos e formas

de conduta pessoal próprias da profissão. Parte significativa da visão desses profissionais está ligada à aparência física, envolve aspectos do corpo e vestuário – “há um vestuário considerado adequado”. E, assim, a contadora explica o caminho desde as séries iniciais até a atuação profissional, quando diz que é dessa maneira que os estagiários moldam-se ao que veem e lhes é apresentado enquanto identidade profissional.

A contabilidade serve à sociedade enquanto sistema de informação. Para tanto, esforça-se por ser objetiva, por construir um conhecimento objetivo, pois o reconhecimento dessa característica trar-lhe-á a legitimidade necessária para aceitação das informações que divulga, i.e., das suas “verdades”, como afirma Lehman (2012). Essa autora continua afirmando que enquanto ciência social, a contabilidade construiu-se e constrói-se em função das finalidades que pretende atingir, espera-se que de forma racional em observância as concepções intelectuais, o que faz parte de sua essência como mutável e subjetiva. A subjetividade por ela referida está presente em cada prática implementada, em cada discurso proferido, em cada uma das decisões tomadas por um de seus organismos, ou instâncias criadoras de normas de contabilidade, por uma organização profissional ou por qualquer empresa e mesmo nas práticas organizacionais, discursivas ou não. Lehman (2012) afirma que estas decisões, voluntária ou involuntariamente, afetam, prejudicam ou discriminam as mulheres.

A base para essa construção é centrada no corpo, conforme demonstra a literatura a seguir. Haynes (2008a, p. 328) afirma que “os seres humanos sempre tiveram a capacidade de adaptar a apresentação de seus corpos para caber nas normas sociais da cultura, beleza, saúde ou moda”. Segundo a autora, esse mecanismo de controle social se manifesta através do ‘interesse popular no corpo’. No Brasil, ele é particularmente evidenciado em todo e qualquer veículo midiático, a exemplo da televisão, das revistas e dos jornais, panfletos e demais orientações para dietas, exercícios e questões de saúde e moda, chegando a situações extremas que incluem a reconstrução do corpo com cirurgia estética e engenharia genética.

Haynes (2008a, p. 328) diz que “o corpo é central para dar sentido a auto-identidade da pessoa”. E cita Turner (1996, p. 195), que sugere que “com a cultura de massa e do consumismo veio um novo homem, com uma identidade mais visível, e o corpo serve para simbolizar abertamente o estado do eu pessoal”. Essa ênfase no corpo pode vir a gerar uma série de frustrações. Turner (1996) se concentra nas tarefas que a sociedade se propõe em relação ao “governo do corpo”. Essas tarefas são reprodução, contenção, regulação e representação. Corpos individuais (interna e externamente) e populações (no espaço e no tempo) são regulados em função dessas tarefas básicas, que toda sociedade deve enfrentar. A

forma de governo do corpo, como lista Haynes (2008a), pode variar dependendo dos meios institucionais usados para implementar tais tarefas. Dentre elas estão o ascetismo, o “patriarcado”, o panopticismo e a mercantilização, que constituem a gama de meios possíveis para o “governo do corpo”.

Turner (1991, p. 22) diz que todos nós sabemos o que é ter ou ser um corpo, mesmo se estamos insatisfeitos com o corpo que habitamos. Segundo ele, o corpo é um fenômeno socialmente construído, influenciado por forças sociais e culturais, bem como uma entidade fenomenologicamente viva, através da qual é possível experimentar nossas vidas cotidianas. Os seres humanos têm corpos que os permitem ver, ouvir, também servem para agir, pensar e sentir cheiro e gosto, tanto fisicamente, quanto emocionalmente. Como componente integral da agência humana, o corpo é uma preocupação central de identidade pessoal e se relaciona com a estrutura e o funcionamento das organizações (p. 31-33). Nas palavras do sociólogo, a eficácia das pessoas na vida sociocultural reside na agência independente do discurso dos corpos das pessoas. Haynes (2008a, p. 329) diz que essa noção – que diz do processo de personificação – enfatiza o corpo vivido, como o sujeito que conhece o mundo através de percepções corporais, mais do que como um objeto de conhecimento científico (p. 329).

Essa problemática, segundo Haynes (2008a), fornece base para explicação das diferenças de tratamento entre gêneros, já que a noção de personalidade de contabilista vem primordialmente por via do corpo. Por esse olhar, muitas vezes o modo como o corpo é avaliado se torna uma forma de discriminação e de reprodução de desigualdades na profissão, haja vista que o corpo masculino não está sujeito a mutações como nas mulheres, em períodos menstruais, oscilações hormonais e gestação (Haynes, 2008a). A autora conclui que, indiferentes a isso, as instituições, inclusive acadêmicas, continuam sem explorar a necessidade de mudar práticas e valores.

Esse olhar sobre o corpo guarda coerência com a proposta teórica de Bourdieu & Passeron (1970), quando elabora a Teoria da Reprodução Social. Ela se assenta na premissa de que há sempre uma dimensão de violência simbólica nas relações de poder, nas sociedades humanas. Ou seja, há sempre uma imposição de um conjunto (arbitrário) de referências culturais (saberes, normas, linguagens, valores, representações etc.), por grupos hegemônicos, ao conjunto da sociedade, como reforço da sua posição privilegiada. Na medida em que essas verdades são internalizadas e legitimadas, diminui a necessidade da coação física.

Haynes (2008a, p. 328) afirma que os “seres humanos sempre tiveram a capacidade de adaptação da apresentação de seus corpos para adequar-se à norma social de cultura, beleza,

saudável e fashion”. A pesquisadora (p. 330) complementa que na contemporaneidade as condições para socialização entre contadores no ambiente da profissionalização fizeram com que a identidade corporal tivesse que se adaptar às regras e a padrões “impostos”. Na mesma linha de discussão, Bebbington, Thomson e Wall (1997), como já mencionado na Introdução, constata que os estudantes de contabilidade mostram uma tendência a possuir sexos masculinos construídos ou andróginos, ao invés de femininos. Ou seja, as marcas sexistas seriam identificáveis desde a graduação.

Anderson-Gough, Grey e Robson (2005) tratam do tipo de relações de gênero que se estabelecem nas *Big Four*⁸. Os autores argumentam que estas relações não têm tanto a ver com características femininas ou masculinas, mas sim com práticas discursivas e não discursivas, formais e informais, cujos efeitos, por vezes involuntários, resultam em várias formas de desigualdade. A pesquisa mostra que nessas empresas ocorre um tipo de “homossociabilidade” nos processos de recrutamento de pessoal e até de avaliação de desempenho para efeitos de progressão, que faz com que os gestores tendam a escolher pessoas com passados e experiências idênticos aos seus. A título de exemplo, destacam a situação de quando se diz que progride quem tiver mais capacidade de liderança e de trabalho em grupo. O que se pode constatar, na prática, demonstra que, como o gestor quase sempre é um homem, o que se ouve e se compreende corresponde a dizer que progride quem tiver capacidade para discutir esportes, para ir tomar uma bebida e socializar no fim do dia de trabalho. Ou seja, mesmo que isso não se faça de forma intencional, esses posicionamentos contribuem para a manutenção da cultura machista e da consequente desigualdade de gêneros (Anderson-Gough, Grey, & Robson, 2005)

Acker (1990) realizou um estudo para fazer frente à posição da maioria das feministas, que, ao escrever sobre as organizações, assumem estruturas organizacionais como assexuais e de gênero neutro. A pesquisa de Acker (1990) conclui que não. E, sim, que gênero e sexualidade são temas obscurecidos pelas e nas organizações, sob pretexto de neutralidade e elaboração de discursos assexuados. Acker (1990) levanta a seguinte questão: Por que se debate tão pouco em torno da problemática de gênero nas organizações? Ao que ele responde que “a ligação entre masculinidade e poder organizacional “está tão óbvia” que parece não se fazer necessário qualquer debate” (p. 141).

Acker (1990) argumenta que a estrutura organizacional não é neutra quanto ao gênero; pelo contrário, os pressupostos sobre gênero estão na base dos documentos e contratos

⁸ *Big Four* é a nomenclatura utilizada para referir as quatro maiores empresas contábeis especializadas em auditoria e consultoria do mundo.

utilizados para construir organizações e para fornecer o terreno do senso comum para se teorizar sobre eles. Também aponta algumas das formas como corpo, gênero e sexualidade concorrem para se somar aos sistemas de controle organizacionais, o que reitera a condição das organizações hierárquicas como um locus de dominação hegemônica. Segundo a autora, a natureza de gênero é parcialmente mascarada através do obscurecer da natureza corpórea de trabalho (p. 152).

Acker (1990, p. 139) afirma que as mais poderosas posições nas organizações são ocupadas por homens. E complementa que o poder em âmbitos nacional e mundial está localizado em todos os enclaves masculinos no auge de grandes organizações estatais e econômicas. Para a pesquisadora (p. 140), os cientistas sociais têm dado contribuições teóricas sobre as mulheres e as organizações. No entanto, esses estudos não levaram em conta a importância de se construir junto uma “teoria feminista sistemática das organizações”. Com a presença marcante da perspectiva masculina, as questões de gênero se tornam de difícil captura. O referencial é o homem – o “trabalhador universal” –; assim, nas organizações, tomam seus comportamentos e perspectivas como sendo humanos, estruturas organizacionais e processos como teorização da neutralidade de gênero. Nessa ambiência, qualquer modificação comportamental ou de atitude de outro gênero (feminino) é considerada contaminadora, problemática ou irrelevante na estrutura de gênero neutro (p. 142).

De acordo com Acker (1990) os corpos dos homens, sexualidade e relações com a procriação e trabalho remunerado são subsumidos à imagem do “trabalhador universal”. A autora afirma que a sexualidade é muitas vezes usada para se exercer controle sobre as mulheres, através de símbolos e objetificação do corpo feminino. Ela diz:

[...] The abstract, bodiless worker, who occupies the abstract, gender-neutral job has no sexuality, no emotions, and does not procreate. The absence of sexuality, emotionality, and procreation in organizational logic and organizational theory is an additional element that both obscures and helps to reproduce the underlying gender relations⁹ (p. 151).

Imagens de corpos de homens e masculinidade permeiam os processos organizacionais, marginalizando as mulheres e contribuindo para a manutenção da segregação de gênero nas organizações. A postulação de estruturas organizacionais de gênero neutro e desencarnado em relações de trabalho é parte da grande estratégia de controle nas sociedades capitalistas industriais, que, pelo menos em parte, são construídas sobre uma subestrutura profundamente enraizada na diferença de gênero.

⁹ Em resumo, um trabalhador sem corpo, que ocupa o abstrato, de gênero neutro, trabalho como sem a sexualidade, sem emoções, e de pessoas que não procriam. A ausência de sexualidade, emocionalidade, e da procriação na lógica organizacional e teoria organizacional são elementos adicionais, que tanto obscurecem, quanto ajudam a reproduzir as relações de gênero subjacentes.

Do exposto, pode emergir a seguinte questão: Por que, então, as feministas não debatem a teoria organizacional? Segundo Acker (1990), essa lacuna pode se relacionar com três conflitos. Primeiro: poucas organizações feministas poderiam reter a forma radical-democrática que tinham previsto em contraste com a forma de organização burocrática, mas elas não se envolvem em uma discussão sobre a viabilidade dessa visão, mesmo que sejam desafiadas. Segundo: os conceitos e modelos disponíveis em teoria organizacional foram incluídos em uma experiência masculina de trabalho, o que pode não interessar a estudiosas feministas. Isso também seria válido mesmo quando estudiosos pesquisaram organizações como espaços de controle, poder e exploração, quando as mulheres foram amplamente ignoradas. Terceiro: avalia-se que a maioria dos discursos conceitua organizações como gênero neutro e espaços assexuados, haja vista que nas organizações o “masculino” representa a única natureza humana. Então, as organizações são vistas como gênero neutro. As três motivações apontadas parecem conformar-se em estruturas profundamente enraizadas e inter-relacionadas, que tornam bastante complexa a reformulação de tais construções.

Ressner (1987) demonstra como a burocracia e o “patriarcado” operam nas organizações, levando à discriminação, à exclusão, à segregação e aos baixos salários das mulheres. A segregação sexual no e do trabalho, as desigualdades de *status* e de renda entre homens e mulheres e a identidade de gênero individual são criados e reforçados por práticas organizacionais. Imagens culturais de gênero são criadas e reproduzidas dentro das organizações. A esse processo é dado o nome *gendered* – generificação. Segundo Acker (1990, p. 146-147) existem cinco maneiras possíveis para esse processo de construção, a saber:

1. através da divisão do trabalho com base em gêneros, locais físicos, poder, as estruturas do mercado de trabalho, família e Estado;
2. através de símbolos e imagens que reforçam divisões de gênero;
3. através das interações cotidianas de homens com mulheres, em que os padrões de submissão e dominação reforçam divisões de gênero;
4. esses processos reforçam identidades de gênero individuais em homens e mulheres;
- e
5. as organizações, embora aparentemente de gênero neutro, têm uma “infraestrutura de gênero” reproduzida em atividades organizacionais.

Acker (1990) toma o exemplo de avaliação do trabalho como instrumento de gestão, para compreender e exemplificar como as organizações constroem leituras para gênero. É preciso que se reconheça que homens e mulheres podem ser afetados de forma diferente pelas

organizações, o que corresponde a um fenômeno relacional. Daí a tentativa da socióloga de desenvolver uma teoria de gênero e organizações que possibilite refletir sobre essas questões (p.142).

Apesar de todas as conquistas femininas, a verdade é que as desigualdades persistem, embora sejam diferentes conforme a localização no globo. Se é certo que no mundo ocidental elas se manifestam através do reduzido número de mulheres nos governos, nos níveis hierárquicos superiores das organizações, de salários mais baixos e de desequilíbrios na repartição das tarefas domésticas, em diferentes lugares por todo o mundo as mulheres continuam a lutar contra a pobreza, a guerra, a exploração sexual, tentando sobreviver e criar os filhos (Haynes, 2008b). O fato é que, enquanto a carreira dos homens – brancos, em especial – flui em uma escala ascendente, quase sem obstáculos, como bem ilustra a Figura 9, as mulheres precisam vencer uma verdadeira corrida de obstáculos, sempre levando a carga de tarefas que lhes são impostas, o que se conforma em pelo menos uma tripla jornada: casa, trabalho e família.

Figura 9 – Desigualdades de gênero

Fonte: centralsindical.tumblr.com

Existem lugares onde essas lutas por atendimento às questões básicas já foram superadas, e a arena e as motivações agora são outras, voltadas para os problemas com que se deparam no mundo dos negócios, com suas especificidades muito próprias, como: as relatadas por Kamla (2012) acerca das reações das empresas ao uso do véu islâmico por parte das mulheres sírias; os problemas de integração das mulheres maoris na Nova Zelândia, alvo de

um estudo feito por McNicholas, Humphries e Gallhofer (2004); ou ainda os resultantes da situação, por vezes atípica, das mulheres polacas, relatada por Czarniawska (2008).

Na Nova Zelândia, por exemplo, um dos países de língua inglesa, ocorre um problema que se soma aos outros enfrentados por mulheres na contabilidade: a dificuldade de integração das indígenas de etnia maori. Para compreender o panorama, McNicholas, Humphries e Gallhofer (2004) desenvolveram um estudo que, além de identificar as dificuldades dessas mulheres, visava conhecer o impacto da história colonialista da Aotearoa – nome maori para Nova Zelândia – nas experiências das mulheres daquele lugar e que trabalham em contabilidade, dando-lhes voz, ouvindo as suas histórias, tentando perceber como as práticas organizacionais impactam suas carreiras contabilísticas.

Através de entrevistas semiestruturadas com 13 mulheres maoris, tentaram perceber de que forma elas se relacionavam continuamente com as empresas, se havia propagação e reprodução da hegemonia ideológica do imperialismo capitalista ocidental, ou, se, pelo contrário, as relações permitiram a inclusão de novos valores e estruturas organizacionais, ajudando a autodeterminação do povo maori.

A equipe de pesquisadores concluiu que as organizações, incluindo as de contabilidade, insistem na manutenção de um sistema de contratação monocultural, com o fechamento do acesso à área para parte das mulheres, na medida em que preferem mulheres não indígenas, portanto não detentoras de uma cultura própria. Além disso, “nas práticas nascidas e aceitas dentro de um paradigma colonialista, as maoris tinham de lidar não só com as dificuldades relacionadas à entrada na profissão, situação que não aparecia no caso das não indígenas, o que configura um racismo institucional” (McNicholas, Humphries, & Gallhofer, 2004, p. 89), mas também que as barreiras estendiam-se às hipóteses de progressão na carreira, para as poucas que conseguem entrar. Tudo isso somado ao fato de não se dar ouvidos às necessidades específicas dessas colaboradoras, ou seja, de não respeitar as individualidades destas como mulheres maoris. Com isso, outra questão identificada fora a incapacidade de as empresas de contabilidade de ir ao encontro dos clientes maoris (McNicholas, Humphries, & Gallhofer, 2004, p. 89).

Os entraves que as mulheres contabilistas têm que enfrentar, começam com a falta de reconhecimento ou de valorização das suas reais capacidades, passam por dificuldades de progressão na carreira até os níveis hierárquicos mais elevados e vão até problemas de ordem física e psicológica ligados ao corpo e ao tipo de vestuário (Haynes, 2008a; Kamla, 2012), e acabam por interferir no estilo de vida delas.

E, mais uma vez, cabe aqui um destaque para a validade de pesquisas sobre gênero e raça na área de contabilidade. De acordo com Almeida (2014, p. 01), “não cabe, por exemplo, um pesquisador estudar gênero, compartimentado, e outro estudar raça; e sim buscar enxergar, nos estudos empíricos, como estas diferenças se articulam”. Ela argumenta que essas diferenças são construídas e estão interligadas. Assim, a ampla discussão pode se somar aos esforços para esclarecer, municiar e reconfigurar, com a necessária adequação à nova realidade, orientando para o repensar do papel da contabilidade nas organizações e na sociedade.

3.5.3 *Fecha a porta! Uma pessoa negra está a caminho*

Como afirma Brah (2006), “a raça e a etnia ainda atuam como marcadores aparentemente inerradicáveis de diferença social” (p. 331). Por sua vez, algumas pesquisadoras feministas negras argumentam que as experiências de mulheres brancas, de classe média, no mercado de trabalho, não podem explicar a das mulheres negras.

As interações de gênero, raça, etnia e classe têm sido pouco refletidas na literatura feminista na contabilidade contemporânea. Com esse formato, quando se trata de racismo ou raça, geralmente se faz referência à minoria étnica ou a pessoas negras. Segundo Gallhofer (1998), quando estão em xeque questões de gênero, as disparidades são ampliadas e, geralmente, faz-se referência às mulheres brancas.

Annisette (2003) analisou o quadro de *Certified Public Accountant* (CPA) negros na contabilidade, em Trinidad e Tobago. Ali, como no Brasil, as pessoas negras experimentam muitas limitações e condições de desigualdade relacionadas com a descendência africana. “Em Trinidad e Tobago, as pessoas de ascendência africana e do leste indiano são maioria, constituindo 80% da população” (p. 639). No Brasil, conforme dados do IBGE e do Censo Demográfico de 2010, somadas as pessoas pretas e pardas, o grupo de negros corresponde a 50,7% do todo populacional. Ainda que esse segmento seja maioria, é considerado e “recebe tratos” como se fosse minoria.

As semelhanças entre os dois países não se encerram pela condição mencionada. Em ambos, os descendentes de países africanos, ainda que em número maior de pessoas, conforme registra Annisette (2008), sofrem os mesmos destinos da exclusão e da sub-representação na contabilidade profissional que experimentaram as pessoas de origem ancestral semelhante nos EUA e no Reino Unido. A autora afirma que, considerada a natureza socialmente construída do termo “raça” e “da natureza contingente de termos como ‘negro’ e

‘branco’, se relacionados às pessoas, a prática do profissional de contabilidade tem sistematicamente sido excluída, ou, se não, ofereceu uma participação limitada, às pessoas socialmente definidas como ‘negras’”(p. 639).

Brah (2006, p. 333) afirma que “os grupos afro-caribenhos e do sul da Ásia experimentaram a racialização de sua posição de classe e gênero através de um racismo que punha em primeiro plano sua ‘não-brancura’ como temática comum no discurso sobre as ‘pessoas de cor’”. Na avaliação da socióloga, ainda que haja peculiaridades na forma como os conjuntos heterogêneos de pessoas foram racializados, a condensação do binário *branco* versus *não-branco*, resultante dos discursos para tais construções, orienta para processos equivalentes e similares de experiência, já que em todos os casos as pessoas negras foram submetidas a circunstâncias de estigmatização, inferiorização, exclusão e discriminação.

Uma das consequências desses processos é que, como afirma Hammond (2002), dentre as principais profissões, a de *Certified Public Accountant* (CPA), ou Contadores Públicos Certificados, tem a sub-representação mais grave entre os afro-americanos. Em 1989, o número de negros americanos CPAs não passava de 2.500, ou seja, mesmo no final do século XX, os afro-americanos somavam menos de 1% dos 400.000 CPAs existentes naquela nação. Esses dados resultam de pesquisa realizada por uma força-tarefa organizada em 1988 pela Sociedade do Estado de Nova Iorque, para reavaliar a presença de CPAs negros, à luz de compromisso firmado, fazia 20 anos, com membros da profissão para eliminar a discriminação racial e aumentar o número de CPAs negros.

Annisette(2003) cita o Instituto Americano de CPAs (AICPA), dentre outros órgãos não-acadêmicos de destaque na profissão contábil, para demonstrar que a proporção de negros em grandes empresas de contabilidade havia diminuído significativamente durante aquela última década. Menciona, também, a Comissão para a Igualdade Racial, e seu registro de 1987, pelo qual, ainda que pessoas negras tivessem qualificações acadêmicas idênticas às dos candidatos brancos, eram quase quatro vezes mais provável que a estes últimos fossem oferecidos contratos de formação, em comparação com colegas negros e asiáticos. A pesquisa de Annisette (2003) demonstra que, nos dias atuais, na profissão contábil, a concepção biológica do século XIX de raça, mesmo que desacreditada, ainda é amplamente utilizada e oferece implicações em seu funcionamento e organização social (p. 639)

Hammond (2002) explora a história por trás da estatística desse quantitativo. Para tanto, realizou entrevistas com CPAs negros pioneiros, entre outras fontes, partindo das histórias individuais e tendo como pano de fundo a contabilidade como uma profissão. A

estudiosa narra a “coragem”, os desafios específicos e a determinação de afro-americanos que perseguiram a entrada no campo e as estratégias que permitiram que alguns desses profissionais negros se tornassem CPAs.

De acordo com o mencionado estudo, entre 1921 e 1965, 100 afro-americanos passaram nos exames CPA em seus estados. Hammond (2002) informa que o primeiro contador a ser certificado foi John W. Cromwell, Jr.. A autora destaca a existência de algumas mulheres “notavelmente talentosas,” e exemplifica com os nomes de Theodora Rutherford e Mary T. Washington. Registra também a figura do decano dos CPAs negros, Jesse B. Blayton, ressaltando a relevância do nutrir e proporcionar oportunidades a outros afro-americanos.

A estudiosa relata, ainda, que os CPAs negros incluídos na pesquisa enfrentaram “professores hostis” e “examinadores brutos”. Como exemplo, relata o caso de um potencial empregador ao se deparar com um CPA negro e reconhecidamente talentoso. Ao ficar frente a frente com o profissional, o empregador não conseguiu disfarçar seu incômodo e indignação, e, incrédulo, diz ou questiona: “Você é um negro!” A pesquisadora conta ainda que “... o empregador então colocou a cabeça na mesa e apenas balançou. Depois, disse: ‘Você é um negro, eu não posso te dar um emprego’” (p. 60). Mesmo enfrentando realidades como no exemplo recortado, o estudo revela que CPAs pretos lentamente conseguiram ingressar na profissão; vários deles estabeleceram-se em escolas de negócios de primeira classe e departamentos de contabilidade em faculdades historicamente negras e instituições como a Universidade de Howard e a Texas Southern University.

Hammond (2002) afirma que a forma de funcionamento da *American Accounting Association* (AAA) e o *Journal of American Accounting* criavam condições para manutenção do *status quo* no que tange ao apoio à segregação, e que, mesmo depois da década de 1960, eram lentos para incentivar a integração e a contratação de CPAs negros, apesar das muitas realizações e reconhecimento de que a maioria daquelas pessoas era mais educada e qualificada do que a média dos CPAs brancos (p. 60). A autora registra ainda que essas duas organizações aceitaram a “sabedoria convencional”, ou desculpas similares com alegações de que os clientes não aceitavam muito bem ver CPAs afro-americanos ou interagir com eles, “apesar das evidências em contrário”.

Após analisar a literatura sobre a profissionalização da contabilidade, Annisette (2003) identificou critérios associáveis à elite de contabilidade para efetuar o fechamento. Isso porque a contabilidade “centrou-se no menu de estratégias desenvolvidas pela elite contabilista do século XIX para obter diferenciação e monopólio” (p. 640). O que seria então

esse “fechamento” de que trata a autora? Um exemplo cotidiano é como demonstrado na Figura 10.

Figura 10 – Fechamento na prática

Fonte: Charge da Exposição Ser Negro Hoje

Laços raciais e racialização podem, de acordo com Annisette (2003), fortalecer a formação de grupos de *status*, liderando um grupo de *status* com base no trabalho para se assemelhar a uma casta. Podem, ainda, “frustrar ou dissipar a força de um grupo de *status* ocupacional racialmente plural, uma vez que percebe que as estratégias de fechamento são suscetíveis de afetar um grupo racial mais do que outro”. Ou seja, títulos raciais e racialização podem facilitar o fechamento do trabalho, ou podem frustrá-lo (p. 647).

Na visão da pesquisadora, a ordem política exerce um significativo impacto sobre a formação racial e na disposição hierárquica das categorias raciais resultantes. Ela registra (p. 647) que há impactos decorrentes da independência política em interação racial, e que isso pode afetar a contabilidade. Rex (1986) discorre sobre a forma como a ordem nas mudanças resulta em impacto político sobre as relações raciais. Ele argumenta que, embora a forma de encontro colonial determine a interação de grupos raciais, “quase” sempre há possibilidade

de mudança de acordo com o volume de independência política, mas “essa mudança é bastante contingente, com base na constituição racial da nova elite do poder” (p. 50).

Com base no exposto, Annisette (2003, p. 640) define o conceito operativo e social de “fechamento”, concebido como um “fenômeno social geral que diz respeito a todas as práticas de exclusão através das quais um grupo de busca se organiza para monopolizar as recompensas sociais e econômicas, fechando oportunidades para outros” (p.640).

Na avaliação de Saks (1983), “dentro do quadro geral de monopólio na profissionalização, o fechamento diz respeito a um determinado tipo de exclusão, com base em credencialismo” (p. 6). A autora cita vários autores, para referendar sua fala de que a exclusão e o monopólio são os temas centrais do quadro *neo-weberiano* que serviu de base para a maior parte da análise histórica recente de profissionalização da contabilidade.

Annisette (2003) cita Kirkham e Loft (1993) para relatar que as associações de elite estabelecidas foram fechadas para muitos, exceto para uma estreita faixa de indivíduos cujas origens sociais reflitam os grupos mais poderosos da sociedade, com suas reivindicações legitimando, assim, o privilégio especial, como reconhecimento de Estado ou *Royal Charter*¹⁰, entre outros (Macdonald, 1984, 1985).

O fechamento se dá quando, através de uma série de estratégias de exclusão, uma elite profissional autosselecionada diferencia-se de outros profissionais, por estes considerados menos qualificados ou menos competentes. Essa medida cria escassez no mercado para os serviços. Essa escassez, segundo Annisette (2003, p. 640), dá origem a uma condição de monopólio no mercado, por sua *expertise*. “A elite trata de monopolizar recompensas sociais e econômicas, e, portanto, estabelece o *status* profissional” (p.640).

Também nos estudos de Hammond (2002), é possível identificar a maneira pela qual os projetos de profissionalização, como os de contabilidade, foram avançando, e construindo lógicas para a exclusão de membros com base em gênero e classe social. Ela destaca que está ausente nas histórias críticas da profissionalização da contabilidade a exclusão com base na raça, o terceiro eixo principal de diferenciação social.

¹⁰ Royal Charter é um documento assinado pelo rei ou a rainha de um país, e que possibilita a uma organização “direitos especiais”. Hoje, Royal Charters são geralmente reservados para as organizações que trabalham no interesse público.

3.6 Brasil, uma democracia racial. Mas onde?

Todos nós, brasileiros, somos carne da carne daqueles pretos e índios supliciados. Como descendentes de escravos e de senhores de escravos, seremos sempre marcados pelo exercício da brutalidade sobre aqueles homens, mulheres e crianças. Essa é a mais terrível de nossas heranças. Mas nossa crescente indignação contra essa herança maldita nos dará força para, amanhã, conter os possesores e criar aqui, neste país, uma sociedade solidária.

Darcy Ribeiro

A discussão anterior teve por objetivo levantar circunstâncias que sirvam para exemplificar como o discurso e as práticas na área de contabilidade podem operar para manutenção de uma ordem, qual seja a manutenção da leitura de ser um espaço masculino e branco. Algumas pessoas hão de se perguntar como é possível tal situação se sustente em um país de população de maioria formada por mulheres e pessoas negras. Para tentar esboçar algumas ideias à guisa de pretensas respostas a questão tão complexa quanto essa, importa destacar alguns elementos para demonstrar como funciona o sistema de branqueamento da população. Sim, um sistema de branqueamento local. Um sistema que faz com que mais da metade da população não se veja representada nos principais espaços políticos e públicos, o que, de *per si*, pode operar para a exclusão de parcelas da população e para a manutenção ou ampliação das desigualdades.

Ocorre que, no Brasil, porquanto a mobilidade social dos seus habitantes pode ser limitada por vários fatores, inclusive de gênero e classe, a discriminação racial é considerada algo não presente. Portanto, seria um problema menor ou irrelevante. Isso ocorre porque a ideia do Brasil como um país igualitário é uma constante, e ultrapassa as fronteiras locais. Aqui se propaga a ideologia de se viver em um lugar onde as pessoas de todas as raças convivem de modo harmônico. Guimarães (2001) afirma que:

[...] a ideia de que o Brasil era uma sociedade sem “linha de cor”, ou seja, uma sociedade sem barreiras legais que impedissem a ascensão social de pessoas de cor a cargos oficiais ou a posições de riqueza ou prestígio, era já uma ideia bastante difundida no mundo, principalmente nos Estados Unidos e na Europa, bem antes do nascimento da sociologia (p. 2).

Assim, estabelecer-se-ia uma crença generalizada em um país sem preconceitos ou discriminações raciais, onde o “valor” e o “mérito individual” não seriam turvados pela pertença racial ou pela cor da pele. Essa ideia pode guardar graves problemas, quando se aposta na tão propalada “meritocracia”.

No modo de ver de Simmel (1971), uma sociedade existe quando um número de indivíduos entra em interação, que surge com base em determinadas unidades ou por uma

questão de determinados fins. Unidade (ou “sociação”), no sentido empírico, consistiria, portanto, na interação de elementos, ou seja, das pessoas, no caso da sociedade. Simmel (1971) formula o conceito de “sociação” para designar as formas ou modos pelos quais os atores sociais relacionam-se. Para ele, essas interações sociais e as relações de interdependência não necessariamente representam a convergência de interesses entre os atores sociais envolvidos. O autor estuda processos de sociação e como a mobilidade espacial de pessoas orienta as mudanças nas sociedades e nas relações sociais. Assim, ele considera que a sociação pode ser examinada em termos do real desdobramento da interação social em tempos e lugares, a partir de um tipo específico de análise histórica.

Nos termos da dicotomia conteúdo *versus* forma, Simmel (1971) avalia que qualquer fenômeno social compõe-se de dois elementos, que na realidade são inseparáveis, havendo uma distinção só por questões analíticas, quais sejam:

- 1) conteúdo: o interesse, propósito ou motivo do fenômeno ou interação; e
- 2) forma: o modo de interação de indivíduos através de e na forma de que o conteúdo específico atinge a realidade social.

Além disso, a existência da sociedade exige uma interação recíproca dos seus elementos individuais. Em sendo assim, a mera agregação espacial ou temporal de “peças” não seria suficiente.

Segundo Simmel (1971), prevalece no Brasil um tipo de individualismo de semelhança, que rejeita a construção de hierarquias que enfatizem as distinções entre as pessoas. Barbosa (2014, p. 80) argumenta que “é justamente isso que a ideologia meritocrática visa promover no âmbito das organizações no país”. A pesquisadora ressalta que durante a vida organizacional, “após um suposto estado igualitário inicial, dado no momento da admissão para os diferentes cargos, não se legitima o resultado alheio como fonte de hierarquização e objeto de reconhecimento, mesmo que medido por critérios previamente acordados, conhecidos e estabelecidos” (p. 85).

Ainda segundo a antropóloga (2014), “a lógica que prevalece é a isonômica, que pleiteia ‘o mesmo ou mais para todos’, independentemente das ‘diferenças de entrega’ ”. Assim, “a única hierarquia admitida é aquela baseada na senioridade, na qual todos podem ser inseridos se permanecerem tempo suficiente em suas posições” (p. 85). A pesquisadora afirma que “a competição explícita é rejeitada, pois esse mecanismo social, supostamente, evidencia a diferença entre indivíduos em um ambiente que se quer igualitário do começo ao fim” (p. 83). Os estudos microsociológicos de Simmel (1971) demonstram que as interações sociais podem prefigurar relações conflitivas, relações de interesse mútuo e relações de subordinação

(ou dominação). É de se entender, então, que essa igualdade não pode ser possível, já que os conflitos e as desigualdades parecem surgir em todos os estágios da vida pessoal e profissional, nos moldes em que hoje se organiza a população brasileira.

Segundo Guimarães (2004), a discriminação racial ocorre:

sempre numa situação de desigualdade hierárquica marcante – uma diferença de *status* atribuído entre agressor e vítima – e de informalidade das relações sociais, que transforma a injúria no principal instrumento de restabelecimento de uma hierarquia racial rompida pelo comportamento da vítima (p. 36).

Guimarães (2001, p. 149) destaca que o termo “democracia” “guarda seu sentido puramente político, referindo-se tão somente à forma de governo”. Assim, a palavra “democracia” não serviria para referir-se a relações sociais. Segundo o sociólogo, a expressão “democracia racial” está envolta numa teia de significados muito específica.

Na avaliação de Brown (2009), pouco se discute ou considera como a ideia de “democracia” deve ser abordada; sobretudo as implicações de um modelo específico de democracia para os tipos de tecnologias de contabilidade que podem ser preconizadas.

O Brasil é dividido em cinco grandes regiões, marcadas por profundas desigualdades econômicas e sociais. Essa tão ampla diferenciação pode fazer com que as pessoas sintam-se “estrangeiros”, ainda que dentro do país. O estrangeiro, segundo Simmel (2005), também é um elemento do grupo, “não mais diferente que os outros e, ao mesmo tempo, distinto do que consideramos como o ‘inimigo interno’. É um elemento do qual a posição imanente e de membro compreendem, ao mesmo tempo, um exterior e um contrário” (p. 265). O autor argumenta que a noção do estranho diz dos momentos do rechaço e da dissociação, o que forma então “uma relação de um com um outro, e a unidade desta interação pode ser sugerida pelas regulações societárias, não obstante e de maneira nenhuma com um significado único” (p. 265). Essa percepção de estranheza pode fazer com que essas desigualdades recebam mais ou menos atenção e, portanto, tenham pesos diferentes por região. Segundo Ribeiro (1995), mesmo com toda a miscigenação, e sendo o Brasil multicultural, ele não é homogêneo.

Essa unidade étnica básica não significa, porém, nenhuma uniformidade, mesmo porque atuaram sobre ela três forças diversificadoras. A ecológica, fazendo surgir paisagens humanas distintas onde as condições de meio ambiente obrigaram a adaptações regionais. A econômica, criando formas diferenciadas de produção, que conduziram a especializações funcionais e aos seus correspondentes gêneros de vida. E, por último, a imigração, que introduziu, nesse magma, novos contingentes humanos (p. 21).

Assim, os processos de imigração, a economia, a ecologia e, posteriormente, a migração interna, fomentaram as distinções verificadas no contexto brasileiro, distribuídas em seu vasto território. As diferenças são mais onerosas e duras para a população negra, dadas as condições de colonização do país e, particularmente, devido aos reflexos do processo

escravista, que até hoje promovem efeitos e impactos danosos às pessoas e ao país. Segundo Simmel (2005, p. 265), “a posição de ‘estrangeiro’, no entanto, se intensifica fixamente na consciência, se alguém liga o estranho a sua atividade. A atividade, desta forma, se fixa nele”. Assim, a população negra brasileira, através dos marcadores sociais da diferença, pode estar exposta a um conjunto de desigualdades que concorrem para um permanente estado de sobrevivência, com condições de vida e acesso a benefícios sociais muito restritos. Para um recorte importante da população, nem isso.

O racismo pode ser facilmente detectado em instituições que deveriam existir para, dentre outras ações, combater atitudes violentas, como é o caso da atuação das forças de repressão do Estado, o que pode ser exemplificado a partir principalmente da pouca/inação diante do número de mortes de negros anualmente, conforme discuto a seguir. O Estado e a sociedade têm informações – ainda que os números sejam questionáveis – quanto ao número chocante de mortes de jovens e mulheres negras. No entanto, isso ainda não fez surgir políticas públicas que façam frente ao contexto.

De acordo com o relatório final da Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) instalada para apurar homicídios de jovens negros e pobres (2015), em 2012, 56.337 pessoas foram vítimas de homicídio, no Brasil. Destas, 30.072 são jovens entre 15 e 29 anos de idade, e, desse total, 77% são negros e 93,4% são do sexo masculino. A maioria dos homicídios é praticada por armas de fogo, e menos de 8% dos assassinos chegam a ser julgados.

Outra circunstância bastante peculiar diz respeito à morte de mulheres, particularmente de mulheres negras. De acordo com os dados e informações do Mapa da Violência, de autoria de Waiselfisz (2015), entre 1980 e 2013, o país contabilizou 106.093 assassinatos de mulheres. A vitimização de negras, que era de 22,9% em 2003, cresce para 66,7% em 2013, assinalando aumento de 190,9%. Importa destacar que, como registra o autor do mapa, “perante a inexistência atual de dados ou fontes específicas, foi também necessário desenvolver uma metodologia para estimar os quantitativos de feminicídios no País” (p. 13). Ou seja, mesmo diante de impressionante número de pessoas negras assassinadas, não há meios sistematizados de registro e acompanhamento.

E assim, segundo Ribeiro (1995 p. 224)), “prevalece, em todo o Brasil, uma expectativa assimilacionista, que leva os brasileiros a supor e desejar que os negros desapareçam pela branquização progressiva”.

Essa não ação ou falta de comprometimento do Estado pode proporcionar leituras quanto ao interesse em resolver a situação. Somente por esses dois dados alarmantes, além de tantos outros, tão terríveis e desqualificantes quanto, é possível compreender parte das

motivações para que esse recorte da população negue e rejeite sua cor e origem. Também é possível concluir que esse não aceite é fruto dos “sistemas sociais racializados”, que apontam valores inferiores para as pessoas, com maior peso para as mais retintas. Nogueira (1955) assim descreve a condição para ser brasileiro:

Penso na tendência generalizada, no Brasil, de supor-se que a negação da identificação com minorias culturais seja condição essencial ou *sine qua non* para o abasileiramento. Assim, espera-se que o índio deixe de ser índio, o judeu, de ser judeu e assim por diante, para ser brasileiros (p. 34).

O conflito racial, no caso dos EUA, apareceu mais marcado e explícito, diferente do que ocorre no Brasil, onde o racismo, o preconceito e a discriminação são negados, velados e distorcidos, para confundir, apesar de socialmente presentes e permanentes na vida das pessoas negras – ou seja, da maioria da população, como mencionado na Introdução, e como demonstrado neste tópico.

O conceito de democracia racial, sistematizado através de Freyre (1933), baseia-se na tese de que a miscigenação levou a uma convivência pacífica, oriunda de intensos processos de mestiçagem. O termo, difundido a partir da obra *Casa grande & senzala*,” (Freyre, 1933), considera que as relações entre negros e brancos no Brasil ocorreram de forma pacífica.

Embora a literatura corrente aponte Freyre (1933) como quem cunhou o termo, A. S. A. Guimarães (2002 a, p. 7) contesta essa “paternidade”, ao afirmar:

[...] quanto a “democracia racial”, Freyre não usa tal expressão senão em 1962, quando no auge da sua polêmica defesa do colonialismo português na África, e no bojo da construção teórica do que chamará de luso-tropicalismo, julga conveniente atacar o que ele considerava como influência estrangeira sobre os negros brasileiros, particularmente o conceito de “negritude” (p. 7).

A expressão “democracia racial”, de acordo com Guimarães (2002), aparece pela primeira vez no terceiro ano da II Guerra Mundial, durante uma narrativa de Artur Ramos em uma sua intervenção numa conferência nos EUA, em 1941, na qual profere:

Tomei parte na discussão, declarando que não sabíamos o que era realmente um ambiente democrático, porque ao falarmos de democracia temos que separar vários conceitos, como, por exemplo, democracia política, democracia social, *democracia racial*, democracia religiosa, etc. Pedi a Lewin para definir para mim o seu conceito de democracia, por não saber o que realmente era. (Grifo do autor) (p. 7).

Ou seja, a expressão, como a conhecemos nos dias atuais, não foi cunhada por Freyre.

Segundo Fernandes (1972), democracia racial é o termo utilizado para designar uma situação de harmonia racial, na qual não há a persistência das desigualdades raciais. No entanto, diferentes fatores e condições, como os indicadores sociais, demonstram que no Brasil a situação está apenas no campo do imaginário.

Ribeiro (1995) afirma que no Brasil o preconceito não se revela na diferença de raça, mas sim na diferença de cor. Assim, os diversos tons de pele formam nuances. Desse modo, a ascensão social estaria ligada a um fenômeno de branqueamento. Nas palavras do citado antropólogo (1995, p. 207), “a característica distintiva do racismo brasileiro é que ele não incide sobre a origem racial das pessoas, mas sobre a cor de sua pele”.

Assim, é possível imaginar uma escala de cores de pele que serve para orientar quais espaços e condições as pessoas negras podem acessar. Brah (2006, p. 334) fala em “cromatismo” – a base de diferenciação entre negros segundo o tom mais claro da pele. Por essa escala, segundo Ribeiro (1995), afirma-se que “negro é o negro retinto; o “mulato”¹¹ já é o pardo, e, como tal, meio branco; e se a pele é um pouco mais clara ainda, já passa a incorporar a comunidade branca”.

O autor fala de um processo que define como uma “branquização” puramente social ou cultural. É o caso dos negros que, de êxito notório, ascendem socialmente, e passam a integrar grupos de convivência dos brancos, chegando, em alguns casos ao casamento inter-racial. Uma vez recebido o “passaporte”, passam a ser tidos e, em alguns casos, agir como se fossem brancos. Chamam-se de “passaporte” as circunstâncias que fazem com que as pessoas negras possam circular, com a forte ideia de serem aceitas no mundo dos brancos. Diz-se ideia, pois, nesses casos, sempre haverá uma pessoa “amiga”, um colega de trabalho ou mesmo um familiar de cônjuge para lembrar continuamente à pessoa sua condição de negra.

Também é possível identificar a autorrejeição, em exemplos como o mencionado por Ribeiro (1995), quando diz que a definição brasileira de negro não pode corresponder, a princípio, a um artista ou um profissional exitoso. Ele exemplifica essa situação com um diálogo de um artista negro, o pintor Santa Rosa, com um jovem, também negro, que lutava para ascender na carreira diplomática, queixando-se das imensas barreiras que dificultavam a ascensão das pessoas de cor. O pintor disse, muito comovido: “Compreendo perfeitamente o seu caso, meu caro. Eu também já fui negro” (p. 225). O que se pode concluir de eventos como esse é que parecem espelhar processos de integração impostos e subordinados, consoante Guimarães (2002):

[...] generalização de trajetórias bem-sucedidas de negros e mulatos na sociedade brasileira, ainda quando estas pessoas pudessem reconhecer que efetivamente sofreram constrangimentos e humilhações por conta de sua cor. O que faria este comportamento efetivo não seria a ausência de discriminação,

¹¹ Termo pejorativo, já que está associado à figura da mula/ jumento. Diz de pessoas com um tom de pele um pouco mais claro.

mas o fato de esta não ser realçada ou considerada um obstáculo insuperável (p. 86).

Os exemplos cotidianos mostram que uma pessoa negra “pode” almejar êxito e conseguir ascender socialmente, mas, para tanto, não deverá transgredir o “pacto de silêncio”, transversalmente não dito, mas permeando as normas de “cordialidade”. Essas normas regulam as trocas de favores com “reciprocidade assimétrica”, e que impõe a “distribuição da gratidão” como forma de obrigação. Essas microtécnicas de poder podem ser lidas em Freyre (1996), quando afirma:

[...] essa simpatia e essa cordialidade transbordam principalmente do mulato. [...] O mulato formado, em competição com o advogado branco, com o médico, com o político, procurou vencer o competidor, agradando mais do que eles aos clientes, ao público, ao eleitorado, ao “Povo” [...]. E esse desejo de intimidade com as pessoas nos parece vir [...] de condições peculiares ao período de rápida ascensão de um grupo numeroso, da população – o grupo mulato – ansiosa de encurtar, pelos meios mais doces, a distância social entre ela e o grupo dominante (p. 644, 645 e 646).

Ou seja, parece que ao almejar condições de êxito pessoal e profissional, a pessoa negra se vê como um estrangeiro. Isso ocorre talvez porque o “estrangeiro” ingressou como um “extra” em um círculo determinado. Segundo Simmel (2005, p. 266), “círculo este, onde as posições econômicas já se encontram plenamente ocupadas.” De acordo com o sociólogo, em qualquer relação, e mesmo nas relações mais íntimas, “todas as atrações e significâncias possíveis no cotidiano das experiências simbolizadas podem revelar o estrangeiro. O estrangeiro é sentido, então, precisamente, como um estranho, isto é, como um outro não ‘proprietário do solo’” (p. 266) detalha o sentimento de não pertença:

O estrangeiro é visto e sentido, então, de um lado, como alguém absolutamente móvel. Como um sujeito que surge de vez em quando através de cada contato específico e, entretanto, singularmente, não se encontra vinculado organicamente a nada e a ninguém, nomeadamente, em relação aos estabelecidos parentais, locais e profissionais (p. 267).

Quando se avalia a expressão “democracia racial”, à luz da igualdade de condições de vida e acesso a benefícios sociais, Borges (2015), no web site Notícias Uol (2015, p. 01) afirma: “os indicadores sociais demonstram como isso é falso. Dados do IBGE e de IDH – sobre qualidade de vida – mostram como a raça é que organiza as relações sociais no Brasil”. Ela complementa: “para os estudiosos, a pobreza não explica a mudança nos índices sociais quando se considera apenas a população negra” (p. 01).

Também na matéria sobre preconceito, Borges (2015), socióloga e ouvidora-geral da Defensoria Pública do Estado da Bahia, afirma: “Quando eu olho o sistema prisional, por exemplo, eu vejo um sistema colonial, de vingança contra negros e negras” (p. 01). E

compara: “Somos mais de 50% do total da população, mas mais de 70% dos pobres e bem mais da metade dos desempregados” (p. 01).

É comum se argumentar que uma vez a pessoa negra tenha almejado posições de êxito na esfera social, a questão racial seria tratada de forma diferente. Os reveses correntes, sobretudo nas redes sociais, demonstram que a nova condição quase não traz alterações, e que a ideia do não lugar é constantemente rememorada. Como visto na pesquisa realizada pelo IBGE, e analisada por Schwartzman (1999, p. 17), conforme os resultados, “muito poucas pessoas se reconhecem como ‘afro-descendentes’, e que o termo ‘negro’ não encontra no Brasil o sentido equivalente ao de ‘black’ nos Estados Unidos”.

Omi e Winant (1994, p. 4) descrevem o histórico “processo de formação racial” a partir do ocorrido nos EUA. Segundo os autores, o processo de formação racial fornece estruturas sociais e históricas muito reais, que constroem lugares geográficos, históricos, sociais e raciais, que influenciam e interpenetram indivíduos em suas identidades pessoais e sociais.

Ulysse, Berry e Jupp (2016) fala da existência de uma política geradora de lugar da raça no discurso acadêmico e espaços materiais associados, sobre a noção de lugar materiais da raça, e noções raciais de identidades-na-história e história-nas-identidades. Para tanto, o estudioso procura demonstrar e reiterar a necessidade da luta pela nomeação, identificação e avanço sobre o lugar do negro, particularmente em discursos acadêmicos. Mesmo porque, segundo registra Gonzales (1994, p. 3), “não existe racismo no Brasil” isso “porque o negro se põe no seu lugar”. Ulysse, Berry e Jupp (2016) diz que pensar o lugar da pessoa negra na academia, trata-se de tarefa em curso, em vez de um produto acabado. O autor propõe o repensar das políticas de lugar essencializado na raça, em vez de enfatizar um silenciamento no discurso acadêmico. Isso deve fornecer um ponto de partida necessário para uma consciência crítica racializada.

O processo de representações racializadas pode, quase sempre, subverter, desestabilizar, criando espaços para esse sentimento de não pertença. A título de exemplo, dentre muitas outras circunstâncias e situações de pessoas negras que no cotidiano lidam com muitos olhares silenciosos e tendenciosos, vale citar o caso relatado por uma atriz de sucesso da televisão brasileira, a qual demonstra como o oracismo e os estereótipos se perpetuam na teledramaturgia brasileira. Ela detalha no Portal Fórum (2015) como, há mais de 30 anos na televisão, já interpretou uma série de personagens. No histórico dos 37 papéis que interpretou em novelas e minisséries, 25 deles deram vida a empregadas domésticas ou escravas.

Como visto, com o advento da dita modernidade, o racismo consegue se estabelecer nos mais diversos setores sociais, rompendo barreiras temporais, e, à medida que ele atua na negação do “outro”, representa uma violência. Assim, sob o disfarce da cordialidade, o racismo sutil ou velado persiste há muito tempo no país. Fernandes (2008) fala da predominância do caráter sutil, que “adocica” essas relações sociais no Brasil. Na percepção de Ribeiro (1995):

[...] a luta mais árdua do negro africano e de seus descendentes brasileiros foi, ainda é, a conquista de um lugar e de um papel de participante legítimo na sociedade nacional. Nela se viu incorporado à força. Ajudou a construí-la e, nesse esforço, se desfez, mas, ao fim, só nela sabia viver, em razão de sua total desafricanização (p. 220).

Nogueira (1955) relata que nas décadas de 1930 e 1940, o governo brasileiro reprimiu, inclusive de forma por vezes violenta, as tentativas de populações migrantes de manter suas línguas maternas na vida diária e na educação de seus filhos. O fato é que no país, com base principalmente no processo escravagista, acaba-se por infligir à população negra, e de forma mais dura às mulheres negras, por vezes de forma sutil, diferentes tipos e níveis de desigualdade e agressão.

O racismo, imiscuído com as ideias de cordialismo que se estabelece no Brasil, é tido como sutil ou velado, pois, segundo Souza (2005), embora o preconceito que se estabelece aqui seja o de cor ou raça, baseado nas características físicas do indivíduo, ou seja, o “preconceito de marca”, ainda se nega sua existência, transferindo-o para o preconceito de classe.

De acordo com Nogueira (1955), o “preconceito de marca” está associado a traços físicos, aliados a aspectos sociais de comportamentos e determinados graus de instrução. O autor argumenta que, embora essa junção seja extremamente importante, para que se configure o preconceito de marca é imperioso considerar o fenótipo do indivíduo enquanto predominante. Como expõe Guimarães (2008):

[...] o racismo brasileiro: sem cara, travestido em roupas ilustradas, universalistas, tratando-se a si mesmo como anti-racismo, e negando, como anti-nacional, a presença integral do afro-brasileiro ou do índio-brasileiro. Para este racismo, racista é aquele que separa, não o que nega a humanidade de outrem [...] (p. 42).

Com base nesse comportamento ou ponto de vista, o “preconceito de marca” seria uma forma de “falsa consciencia” que impediria a população negra de tomar conhecimento de sua condição e problemas reais. Isso corrobora a tese defendida por Schwartzman (1999, p. 84) de que “tal como nos Estados Unidos, as diferenças de origem seriam as mais importantes e significativas, e não desapareceriam nem com a eliminação ou redução das diferenças de classe, nem com o ‘branqueamento’ real, imposto ou ilusório da população”. Por essa

perspectiva, o autor avalia, com propriedade, que “não deveria haver distinção entre pretos e pardos nas pesquisas, devendo todos ser englobados na categoria ‘negros’ “ (p. 90). E conclui (p. 90): “pela sua própria fluidez e imprecisão e pelas importantes variações que se dão entre gerações, que não seria recomendável que instâncias administrativas resolvessem assumir a responsabilidade de classificar as pessoas do ponto de vista étnico, usando uma classificação qualquer”.

Ainda segundo Schwartzman (1999, p. 87) “só uma pequena porcentagem dos ‘pretos’ se declara de origem africana, enquanto 22% consideram adequada a denominação ‘negros’.” O autor relata que o grupo ‘pardo’ é o mais brasileiro de todos, e cerca de 10% deles se classificam como de origem africana ou negra. No caso das mulheres, Souza (2005) reflete, com base na ideologia racista presente no Brasil que a autora focou:

A mulher, por oposição, é percebida como repositária da sensualidade, dos afetos e do mundo emocional associado às virtudes ambíguas da corporidade. É essa associação inconsciente e pré-reflexiva que a torna suspeita, ainda hoje, para exercer cargos de comando por exemplo. Do mesmo modo, a “raça branca” é associada à europeidade e sua herança cultural de controle dos instintos e necessidades corporais considerada inferior pela associação ao “primitivismo” africano que é percebido como repositário de valores ambíguos como força muscular e sensualidade (p. 59).

Parece haver um processo contínuo objetivando que as pessoas negras não se sintam pertencentes a/em determinados lugares. Esse processo reveste-se de lógica mais complexa e difícil de combater, haja vista que ocorre via micro violências permeadas por sutilezas nas relações raciais.

As sutilezas aqui referidas podem se apresentar por meio de violências estabelecidas via microagressões cotidianas, que, mesmo parecendo “brincadeiras” ou piadas inofensivas, em muitos casos atingem seus alvos de forma profunda e duradoura. Segundo Žižek (2014), no que tange ao sentido da violência, existem três possíveis concepções:

- 1) violência subjetiva – aquela visível, exercida por um agente claramente identificável, que nos intimida e amedronta, já que é perpetrada pelos indivíduos de forma direta. “É percebida como uma perturbação do estado de coisas ‘normal’ e pacífico” (p. 17);
- 2) violência objetiva, que é invisível porque está sustentada em uma “[...] normalidade do nível zero contra a qual percebemos algo como subjetivamente violento” (p. 17); aquela que se insinua e cria um ambiente de violência que está latente, imperceptível, mas que se exprime em atos racistas, atitudes machistas e homofóbicas e tantas outras formas de expressão; e

- 3) violência sistêmica – aquela que nasce dos efeitos catastróficos dos sistemas políticos e econômicos, como as que se fundamentam na injustiça e nas desigualdades perfeitamente visíveis na sociedade brasileira, estigmatizando e excluindo a maior parte da população – negros, principalmente das regiões mais empobrecidas.

Nas palavras de Ribeiro (1995, p. 217), a “... classe dominante bifurcou sua conduta em dois estilos contrapostos. Um presidido pela mais viva cordialidade nas relações com seus pares; outro, remarcado pelo descaso no trato com os que lhes são socialmente inferiores”. As duas situações representam violências que exemplificam as microagressões cotidianas, que, não só marcam, mas também influenciam negativamente para desconstrução da identidade de negra, e podem acabar excluindo negros.

As construções de estereótipos negativos influenciam o êxito pessoal e profissional das pessoas negras, particularmente para as mulheres negras. Muitas vidas são ceifadas ou ficam paralisadas, já desde a infância, diante de uma “brincadeira”, quando não recebem o devido tratamento, qual seja, orientar agressores, esclarecendo quanto aos desdobramentos possíveis. De acordo com Cavalleiro (1998), os estereótipos dão origem ao estigma que, imputado às pessoas negras, “dificulta sua aceitação no cotidiano da vida social, impondo-lhe a característica de desacreditado” (p. 34). Essa “marcação” irá estabelecer relações sociais que a princípio fazem recair sobre elas um olhar preconcebido, o que impossibilita que observadores percebam a totalidade dos atributos nas pessoas negras.

O Modelo de Ameaça do Estereótipo, de Schmader, Johns e Forbes (2008) é muito influente em Psicologia Social. Ele se concentra em como os membros de grupos estigmatizados ou de grupos tradicionalmente discriminados podem (inconscientemente) se comportar quando os estereótipos negativos relacionados com a sua participação no grupo se tornam salientes em um determinado contexto, geralmente no sentido de que confirmam traços negativos dentro desse estereótipo. Estereótipos negativos podem prejudicar o desempenho em tarefas cognitivas e sociais, por exemplo.

3.7 Eu não sou racista, mas... Violência simbólica como mecanismo de exclusão

Woodward (2006) pesquisa a identidade na perspectiva dos estudos culturais. Hall (1981, p. 39) afirma que os estudos culturais acadêmicos têm por base investigar como representações tais como o cinema, literatura ou humanidades enfatizam noções de brancura como normatividade hegemônica, o que funciona como um “olho branco” invisível, que,

apesar de estar “sempre fora do quadro”, pode ver e se posicionar sobre tudo dentro dele. Hall (2000) continua detalhando sua percepção sobre construção da identidade:

A identidade não assinala aquele núcleo estável do eu que passa, do início ao fim, sem qualquer mudança, por todas as vicissitudes da história. Esta concepção não tem como referência aquele segmento do eu que permanece, sempre e já, mesmo, idêntico a si mesmo ao longo do tempo. Do ponto de vista do “eu coletivo”, nacional, não há um eu coletivo capaz de estabilizar, fixar ou garantir o pertencimento cultural ou uma unidade imutável que se sobrepõe a todas as outras diferenças... As identidades estão sujeitas a uma historicização radical (p. 108).

Também no olhar de Woodward (2006), a identidade é relacional, assinalada por diferenças simbólicas, sociais e materiais. Nesse sentido, e ainda sobre a pesquisa realizada pelo IBGE e analisada por Schwartzman (1999, p. 87), o sociólogo traz um dado sobre os “pardos” que pode exemplificar essa posição. Segundo ele, quando as pessoas se identificam como de origem africana, têm uma renda média significativamente superior à dos que se consideram somente brasileiros, sugerindo que a identificação com a origem africana está associada a uma posição social, e provavelmente educacional, mais elevada dentro do grupo.

Sobre construção e manutenção de identidades, Woodward (2006) alerta, quanto à relevância de se atentar, quando da análise dos sistemas classificatórios, para as diferenças e as exclusões sociais:

O social e o simbólico referem-se a dois processos diferentes, mas cada um deles é necessário para a construção e a manutenção das identidades. A marcação simbólica é o meio pelo qual damos sentido a práticas e a relações sociais, definindo, por exemplo, quem é excluído e quem é incluído. É por meio da diferenciação social que essas classificações da diferença são ‘vivas’ nas relações sociais [...]. Algumas diferenças são marcadas, mas nesse processo algumas diferenças podem ser obscurecidas; por exemplo, a afirmação da identidade nacional pode omitir diferenças de classe e diferenças de gênero (p. 14).

Na visão do autor, é importante ainda incluir as diferenças, fruto das construções raciais. Os grupos não hegemônicos têm envidado esforços para transformar essa realidade. Essa movimentação parece estar tornando visível que o racismo (ou preconceito de cor) tem se apresentado de forma mais evidente. Também é possível apostar que essa lente ficou mais transparente após o surgimento das Ações Afirmativas. Diante desse movimento inicial, foram observadas as muitas reações contrárias à política de cotas, com protestos nas ruas, artigos nos jornais, produção de livros e falas públicas de pessoas influentes. Em geral, toda essa mobilização advoga em favor de uma meritocracia que não considera as diferenças de oportunidade. Ou seja, não considera a necessária distinção entre igualdade e equidade (p.14).

Também essas mobilizações podem ser explicadas pela Teoria do Racismo Moderno, de McConahay (1986), segundo a qual um racista moderno vê o racismo como muito ruim, e,

portanto, exige uma justificação para ter atitudes raciais, que são negativas. Ainda segundo McConahay (1986, p. 92-93), esse chamado racismo moderno prevê: (só se deve citar o número da página quando se faz a transcrição do trecho correspondente, entre aspas)

- 1) a discriminação é uma coisa do passado, pois os negros têm agora liberdade para competir no mercado e para desfrutar essas coisas que eles podem pagar;
- 2) os negros estão chegando forte e muito rápido, e em lugares onde eles não são desejados;
- 3) as táticas e demandas das pessoas negras são injustas; e
- 4) recentes ganhos não são merecidos, bem como o prestígio que concedem as instituições da sociedade. Elas estariam dando aos negros mais atenção e *status* do que eles merecem.

É possível dizer que a tal “meritocracia” permeia todas essas argumentações. Isso provoca uma reflexão: diante do que foi exposto até aqui, existe alguma possibilidade de se falar em condições de acesso à educação, por exemplo, ou ao mercado de trabalho no Brasil, tendo como base o conceito de meritocracia? Nas palavras de Guimarães (2002):

[...] as mudanças recentes teriam introduzido um novo padrão de produzir e também de gerenciar o trabalho, no qual destacava-se a crença em que o ingresso, a sobrevivência e a mobilidade do trabalhador nos novos ambientes de trabalho dependeriam, em grande medida, da sua capacidade de promover um contínuo processo de desenvolvimento de competências (p. 241).

É justo que no país, independentemente do ponto de partida, as pessoas sejam cobradas da mesma forma nas condições para acesso ao mercado de trabalho, por exemplo, considerando os esforços ou os resultados individuais? Avalio que seja impossível, em um país com tamanhas desigualdades, cobrar das pessoas de forma generalizada uma mesma situação de êxito. Se se tomar como base tão-somente a falta de representatividade imposta à população negra, ter-se-á aqui um complicador importante para essa cobrança com base no mérito.

Como descreve a Teoria da Aprendizagem Social, ao longo de toda a vida, os indivíduos internalizam muitos modelos de pessoas que destacam como referência, como, por exemplo, os pais ou responsáveis, no ambiente familiar, personagens de TV, amigos reais e até mesmo virtuais, e ambientes formais de ensino. Essa posição guarda coerência com o que já afirma Shwartzman (1999, p. 87), quando diz que “não há dúvida de que a origem das pessoas é um fator significativo em sua identidade”. No caso da população negra, dada a sua não representatividade, ela não encontra referenciais – muitas vezes nem dentro seus familiares – que lhe sirvam como metas ou modelos a perseguir entre seus iguais.

Esse contexto pode ser particularmente danoso para o Brasil, onde, segundo Guimarães (2004), as pessoas têm “preconceito de ter preconceito”. A negação do comportamento inviabiliza possibilidades de mudança. E o mito da democracia racial e da miscigenação impede a reação e a discussão aberta do preconceito. Somos todos brasileiros, mas alguns são mais do que outros. É o racismo cordial.

Recentemente, no Brasil, a pergunta sobre a cor ou raça tem sido objeto de pesquisa pelo IBGE, com as alternativas “branco”, “preto”, “pardo” e “amarelo” e mais a categoria “indígena”. Essa pergunta é feita nos recenseamentos decenais, e também na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), realizada anualmente. As próprias pessoas devem declarar como se percebem e se colocar nessas categorias, mesmo que não se possa ter certeza ou garantia de que as pessoas entrevistadoras não influenciem as respostas.

Nos dias atuais, as investigações relacionadas à cor da pele devem ter propósitos mais abrangentes, para além de tentar medir ou quantificar as características biológicas da população, tais como identificar a diversidade social, cultural e histórica presente no país, a qual, segundo Schwartzman (1999, p. 84), “está relacionada a diferenças importantes de condições de vida, oportunidades e eventuais problemas de discriminação e preconceito”. O sociólogo argumenta que “... no Brasil, ao contrário, a cor da pele, mais do que sua origem, definiria as pessoas socialmente — e serviria de base para preconceitos e discriminações” (p. 84).

De acordo com o estudo realizado por Schwartzman (1999), o IBGE introduziu um conjunto de questões na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de julho de 1998. O objetivo do órgão, segundo o autor, consistia em tentar aperfeiçoar o quesito de raça ou cor, a partir de diversas objeções que pudessem vir a surgir, e começar a introduzir de forma sistemática a variável da origem nos estudos sobre a população brasileira. Tinha-se em mente, também, a ideia de pensar estratégias para o futuro censo de 2000. Foram ouvidas 90 mil pessoas, com 10 anos de idade ou mais velhas, de seis regiões metropolitanas do país.

A estratégia era comparar as respostas à pergunta tradicional sobre cor, a uma pergunta aberta. Dessa maneira, seria possível examinar em que medida essas categorias correspondem à forma pela qual a população se identifica. Outro intento da pesquisa era examinar se a população se identifica, de alguma forma, com as origens culturais e étnicas específicas. Em sua avaliação (p. 85), “um quesito que buscasse medir diretamente a origem étnica das pessoas não poderia fornecer uma informação sociológica e culturalmente mais rica e significativa que a de cor”.

Esta pesquisa terminou coletando 143 denominações distintas. No que tange à origem racial das pessoas, a ampla maioria, 86,6%, respondeu no questionário fechado como sendo a sua origem brasileira, sendo que apenas 2,1% das pessoas disseram ser de descendência africana. No questionário aberto, a origem brasileira foi citada por 67,81% dos entrevistados e a ascendência africana foi apontada por somente 1,4% dos entrevistados (p. 85).

A Pnad de 1997, que cobriu todo o país, exceto a região rural da Amazônia, encontrou 54,4% de brancos, 5,2% de pretos, 39,9% de pardos, 0,4% de amarelos e 0,1% de indígenas, segundo relata Schwartzman (1999). Esses números, afirma o autor, “ocultariam o verdadeiro tamanho da população negra no Brasil – que, se definida de forma análoga ao que ocorre nos Estados Unidos¹², chegaria a pelo menos 50% –, bem como da população indígena” (p. 84).

Os resultados contemplam 135 cores autoatribuídas pelos brasileiros, o que confirma, de acordo com Schwartzman (1999, p. 85), que o Brasil “não tem linhas de demarcação nítidas entre populações em termos de características étnicas, linguísticas, culturais ou históricas, o que faz com que qualquer tentativa de classificar as pessoas de acordo com estas categorias esteja sujeita a grande imprecisão”. O sociólogo complementa:

As perguntas aberta e fechada sobre cor ou raça permitem examinar a pertinência ou aceitação, pelos entrevistados, das categorias usuais do IBGE. No total, *foram encontradas quase duzentas respostas diferentes para a questão de raça ou cor*. Estes dados são semelhantes aos encontrados em pesquisa do IBGE de 1976. Os principais resultados são os da tabela 16, os quais confirmam que, enquanto a maioria da população “branca” utiliza este termo para se definir, *o termo “preta” é rejeitado pela maioria da população classificada nesta cor (ainda que seja a categoria predominante no grupo)*. A rejeição é ainda mais forte entre os “pardos” e, sobretudo, os “indígenas” (ainda que o número de indígenas em uma pesquisa urbana como a PME seja necessariamente muito pequeno). A tabela mostra ainda uma grande preferência pela expressão “morena”, utilizada com intensidade por todos os grupos. O termo “morena” tem uma conotação positiva, refletindo bem o caráter difuso das linhas de divisão étnicas e raciais no Brasil. (Grifos da autora desta tese) (p. 86).

¹² “Nos Estados Unidos o que define um ‘negro’ na sociedade segmentada é sua ascendência africana e escrava, sua origem, e não o fato de a pessoa ter a pele mais ou menos escura (Schwartzman, 1999, p. 84).

A Figura 11 reproduz a tabela elaborada pelo autor que relaciona as principais respostas quanto a cor ou raça com que melhor se identificavam os respondentes da pesquisa naquele momento.

Tabela 1
Cor ou raça que melhor identifica a pessoa
Pesquisa Mensal de Emprego - IBGE
1998

Respostas abertas	Classificação IBGE					Em porcentagem	
	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Sem resposta	Total
Branca	91,08	0,65	5,92	1,31	4,08	39,15	54,03
Morena	4,86	13,94	6,19	53,96	61,73	16,14	20,77
Parda	0,18	1,53	0,63	33,92	2,50	8,70	10,33
Preta	0,03	44,41	0,09	0,25	0,80	1,14	4,24
Negra	0,02	30,92	0,04	0,68	1,76	3,12	3,13
Morena clara	1,89	0,45	1,85	5,61	7,36	1,63	2,90
Amarela	0,05	0,03	82,08	0,03	0,12	-	1,08
Mulata	0,02	2,11	-	1,89	1,25	1,15	0,79
Clara	1,15	0,03	0,73	0,31	0,13	0,19	0,77
Escura	-	3,21	-	0,20	0,54	0,70	0,37
Sem resposta	0,13	0,16	-	0,13	0,12	26,96	0,29
Morena escura	0,02	1,81	0,04	0,82	2,11	0,37	0,44
Brasileira	0,19	0,03	0,04	0,02	-	0,57	0,12
Indígena	-	-	0,04	0,01	12,83	0,09	0,12
Japonesa	0,48	0,72	2,26	0,85	3,60	0,09	0,58
Total ¹	58,45	9,32	1,26	29,49	0,88	0,60	100,00
N ^{os} absolutos ¹	19.964.334	3.182.368	430.784	10.071.963	300.238	205.317	34.155.004

Figura 11: Cor ou raça que melhor identificava brasileiros 1998

Fonte: Schwartzman (1999).

Sales Júnior (2006, p. 213-214) lista as cores apontadas pelos não-brancos para declarar a própria cor, em um total de 135 diferentes termos. Há termos impressionantes, como “encerada”, “fgoiô”, “marinheira” e “verde”:

1. Acastanhada	37. Café	73. Malaia
2. Agalegada	38. Café-com-leite	74. Marinheira
3. Alva	39. Canela	75. Marrom
4. Alva-escura	40. Canelada	76. Meio-amarela
5. Alvarenta	41. Cardão	77. Meio-branca
6. Alvarinta	42. Castanha	78. Meio-morena
7. Alva-rosada	43. Castanha-clara	79. Meio-preta
8. Alvinha	44. Castanha-escura	80. Melada
9. Amarela	45. Chocolate	81. Mestiça
10. Amarelada	46. Clara	82. Miscigenação
11. Amarela-queimada	47. Clarinha	83. Mista
12. Amarelosa	48. Cobre	84. Morena
13. Amorenada	49. Corada	85. Morena-bem-chegada
14. Avermelhada	50. Cor-de-café	86. Morena-bronzeada
15. Azul	51. Cor-de-canela	87. Morena-canela
16. Azul marinho	52. Cor-de-cuia	88. Morena-castanha
17. Baiano	53. Cor-de-leite	89. Morena-clara
18. Bem-branca	54. Cor-de-couro	90. Morena-cor-de-canela
19. Bem-clara	55. Cor-de-rosa	91. Morena-jambo
20. Bem-morena	56. Cor-firma	92. Morenada
21. Branca	57. Crioula	93. Morena-escura
22. Branca-avermelhada	58. Encerada	94. Morena-fechada
23. Branca-melada	59. Enxofrada	95. Morenã
24. Branca-morena	60. Esbranquecimento	96. Morena-parda
25. Branca-pálida	61. Escura	97. Morena-roxa
26. Branca-queimada	62. Escurinha	98. Morena-ruiva
27. Branca-sardenta	63. Fogoió	99. Morena-trigueira
28. Branca-suja	64. Galega	100. Moreninha
29. Branquiça	65. Galegada	101. Mulata
30. Branquinha	66. Jambo	102. Mulatinha
31. Bronze	67. Laranja	103. Negra
32. Bronzeada	68. Lilás	104. Negrota
33. Bugrezinha-escura	69. Loira	105. Pálida
34. Burro-quando-foge	70. Loira-clara	106. Paraíba
35. Cabocla	71. Loura	107. Parda
36. Cabo-verde	72. Lourinha	108. Parda-clara

- 109. Polaca
- 110. Pouco-clara
- 111. Pouco-morena
- 112. Preta
- 113. Pretinha
- 114. Puxa-para-branca
- 115. Quase-negra
- 116. Queimada
- 117. Queimada-de-praia
- 118. Queimada-de-sol
- 119. Regular
- 120. Retinta
- 121. Rosa
- 122. Rosada
- 123. Rosa-queimada
- 124. Roxa
- 125. Ruiva
- 126. Russo
- 127. Sapecada
- 128. Sarará
- 129. Saraúba
- 130. Tostada
- 131. Trigo
- 132. Trigueira
- 133. Turva
- 134. Verde
- 135. Vermelha

Ou seja, admitem-se os mais diversos termos para se autoidentificar e se afastar da associação com a identidade de origem africana, negra. De acordo com Paixão e Carvano (2008) :

estes e outros resultados desta pesquisa levaram os técnicos do IBGE a manterem, no censo 2000, o sistema de classificação racial como vinha sendo feito até então, ou seja, respostas fechadas contendo cinco opções de resposta de autoidentificação de cor/raça (Branca, Preta, Parda, Amarela e Indígena)” (p. 46).

Schwartzman (1999) avalia:

Esta imprecisão não deve ser entendida como um erro que pudesse ser corrigido com uma categorização ou classificação mais precisa, mas como fruto de histórico de serem reduzidos a um esquema de cores; bem como uma característica necessária de um dado que reflete percepções e identidades difusas, que podem inclusive variar para a mesma pessoa, conforme o contexto ou o tipo de questão que lhe é apresentado (p. 85).

Segundo Paixão e Carvano (2008)

[...] ao contrário de outras variáveis como idade, grupo de sexo, escolaridade, rendimento, posse de determinados bens, situação do domicílio, número de filhos tidos e número de filhos ainda vivos, todas passíveis de resposta objetiva (conquanto se saiba da existência, em qualquer lugar do mundo, de erros de respostas por parte de diversos entrevistados por desconhecimento, má interpretação da pergunta, receio de responder corretamente ou pura má-fé); as variáveis étnicas e raciais são notadamente influenciadas pelos padrões de inter-relacionamento étnico-raciais existentes no interior de cada realidade local. Esse fato influencia tanto o modo pelo qual a pergunta é feita aos entrevistados, como o tipo de resposta obtida (p. 25).

Creio ser possível apontar a mídia como um dos principais instrumentos de reprodução da ideia de democracia racial. A falta de representatividade da diversidade da população nos aparelhos midiáticos constrói e sustenta ideias equivocadas sobre a composição da população brasileira e suas condições de vida. Nas palavras do cineasta e pesquisador Araújo (2000), que fala sobre a negação do Brasil, “[...] a televisão tornou-se o mais poderoso cúmplice do nosso tabu, a ideologia do branqueamento e o mito da democracia racial [...]” (p. 77). Ele afirma que “o negro nas tramas está sempre no lugar da tragédia, que é o seu único lugar possível” (p.77). O próprio sistema educacional – excludente – orienta para que as pessoas negras neguem sua cor. Gonzales (1994, p. 1) afirma: “passei por todo aquele processo que eu chamo de lavagem cerebral dado pelo discurso pedagógico brasileiro, porque na medida em que eu aprofundava meus conhecimentos, eu rejeitava cada vez mais a minha condição de negra”.

Segundo Araújo (2000) a não representação, ou representação com predomínio do padrão sociorracial euroamericanizado corrobora os processos de construção identitárias no país. Segundo ele, as imagens hegemônicas, em especial nos recortes permeados pelas subjetividades das telenovelas locais, reforçam o elogio dos traços “brancos” como o ideal de beleza dos brasileiros, e, com isto, a internalização de uma identidade de ‘branquitude’ na

sociedade brasileira, pelas quais as imagens dominantes, em especial dos subtextos, reforçam continuamente o elogio aos traços ‘brancos’ como a referência de beleza dos brasileiros. Isso faz lembrar outra consideração de Guimarães (2002, p. 19): “morta a democracia racial, ela continua viva enquanto mito, seja no sentido de falsa ideologia, seja no sentido de ideal que orienta a ação concreta dos atores sociais, seja como chave interpretativa da cultura, seja como fato histórico.”

Um caminho, segundo Fernandes (2008), para reverter essa construção social que faz crer na imagem do Brasil como país que prima pela harmonia entre os povos, seria explorar a reflexão:

Portanto, as circunstâncias histórico-sociais apontadas fizeram com que o mito da 'democracia racial' surgisse e fosse manipulado como conexão dinâmica dos mecanismos societários de defesa dissimulada de atitudes, comportamentos e ideais 'aristocráticos' da 'raça dominante'. Para que sucedesse o inverso, seria preciso que ele caísse nas mãos dos negros e dos mulatos; e que estes desfrutassem de autonomia social equivalente para explorá-lo na direção contrária, em vista de seus próprios fins, como um fator de democratização da riqueza, da cultura e do poder (p. 320).

Como bem pontuou Ribeiro (1995) em *O povo brasileiro*:

A democracia racial é possível, mas só é praticável conjuntamente com a democracia social. Ou bem há democracia para todos, ou não há democracia para ninguém, porque à opressão do negro condenado à dignidade de lutador da liberdade, corresponde o opróbrio do branco posto no papel de opressor dentro da sua própria sociedade (p. 227).

A manutenção da falácia do Brasil como uma democracia racial somente serve aos objetivos de solidificar a opressão racial, e serve também como uma das bases fundamentais para a manutenção das desigualdades sociais no Brasil. Melhor seria considerar seriamente a proposta de Guimarães (2002), quando propõe que “a ‘democracia racial’ precisaria hoje ser apenas democracia, que inclui a todos sem menção a raças. Estas, que não existem, fariamos melhor se não as mencionássemos em nosso ideal de nação, reservando o seu emprego para denunciar o racismo” (p. 20).

3.8 Mulheres, negras, na contabilidade? Como o discurso contábil constrói a ideia do não lugar

O conceito de “fantasias ideológicas” foi cunhado por Žižek (1990, 1994) para dizer das muitas construções e conjuntos de crenças voltados para a ação. Segundo o esloveno, “o que está em jogo não é o desconhecimento ou a representação falsa e imaginária da realidade” (1990, p. 316, pois “o que [os indivíduos] desconsideram, o que desconhecem, não é a realidade, mas a ilusão que estrutura sua realidade, sua atividade social” (1994, p. 316).

Assim, “o nível fundamental da ideologia, entretanto, não é de uma ilusão que mascare o verdadeiro estado de coisas, mas de uma fantasia (inconsciente) que estrutura nossa própria realidade social” (1994, p. 316).

Para construir sua noção de sujeito, Althusser (1996) parte da interpelação ideológica. O filósofo argumenta que a ideologia confere identidade ao indivíduo por meio da interpelação: “toda ideologia interpela os indivíduos concretos enquanto sujeitos concretos” (p. 93). Esses sujeitos reproduzem as relações de produção, através do que ele definiu como Aparelhos Ideológicos do Estado (AIE), quais sejam: familiar, jurídico, político, sindical, da informação, da cultura, e outros. Segundo o autor, o indivíduo é interpelado ou posicionado em determinada estrutura social. A ideologia “age” ou “funciona” de maneira tal que “recruta” sujeitos entre os indivíduos (ela os recruta a todos), ou que “transforma” os indivíduos em sujeitos (transforma-os a todos), por essa operação muito precisa que denominou interpelação.

Essas crenças podem ser verificadas nos muitos e diferentes AIEs – ideologia que foi construída em torno do processo de produção pós-fordista. Segundo Althusser (2001), esses AIEs existem sempre nas práticas, e desempenham papel decisivo na reprodução das relações de produção e na disseminação da tese da ideologia dominante. Tal ideologia, de acordo com Althusser (1996), “corresponde ao sistema de ideias e representações que domina a mente de um ser ou grupo social” (p. 123).

Na visão de Althusser (1996, p. 89), “a ideologia representa a relação imaginária dos indivíduos com suas condições reais de existência”. Nascimento (2011, p. 87) argumenta que, de acordo com o posicionamento do filósofo, o papel da ideologia corresponde a mascarar as “verdadeiras” relações sociais, que são sempre de natureza econômica. O autor destaca que não é possível, antecipadamente, estabelecer quais das relações sociais são “verdadeiras”. Com isso, cada caso empírico é que apresentará a situação (p. 87).

De acordo com Žižek (1996), o que muitos na sociedade não sabem, é que sua própria realidade social, sua atividade, é guiada por uma ilusão, por uma inversão fetichista (p. 301). O que desconsideram, o que desconhecem, não é a realidade, mas a ilusão que estrutura sua realidade, sua atividade social. O autor afirma que, diferentemente da condição da estrutura que impõe seu saber, eles percebem muito bem como as coisas realmente são, mas continuam a agir como se não o soubessem. A ilusão, portanto, é dupla: consiste em “passar por cima” da ilusão que estrutura a relação real e efetiva com a realidade. E essa ilusão desconsiderada e inconsciente é o que se pode chamar de fantasia ideológica. Segundo Žižek (1996), pelo conceito clássico de ideologia, a ilusão é situada do lado do saber. Nos dias atuais, que o autor

define como era pós-ideológica, “a ideologia vigente é a do cinismo; as pessoas já não acreditam na verdade ideológica, entretanto, não é de uma ilusão que mascare o verdadeiro estado de coisas, mas de uma fantasia (inconsciente) que estrutura nossa própria realidade social” (p. 316). De acordo com o autor, “a distância cínica é apenas um modo – dentre muitos outros – de nos cegarmos para o poder estruturador da fantasia ideológica: mesmo que não levemos as coisas a sério, mesmo que mantenhamos uma distância irônica, continuaremos a fazê-las” (p. 316).

Žižek (1996) incorpora a ideologia na prática dos sujeitos, e não no seu pensamento, como na tradição marxista. Ou seja, as pessoas sabem como as coisas funcionam, mas agem como se não o soubessem. Elas fazem isso, inclusive, porque sentem um tipo de prazer (lacaniano) na manutenção da ilusão, como afirma Nascimento (2011, p. 90). É por essa perspectiva que avaliamos as práticas associadas ao racismo no Brasil. Na crença de que os atos preconceituosos, em sua maioria, podem ser conscientes. E que seriam orquestrados com o fito de frear indivíduos, de funcionar como estados paralisantes e, dessa maneira, manter as estruturas e condições dominantes.

A contabilidade, de acordo com Shearer e Arrington (1993, p. 254), é uma construção social. Segundo os dois autores, ela não apenas é neutra, isolada, técnica e determinada como instrumento econômico. Fundamentam esse ponto de vista na percepção da linguagem da contabilidade, que veem como extremamente elitista e monopolizada por homens (p. 259), uma linguagem própria de especialistas. Na visão de Derrida (1998), por exemplo, na linguagem só existem significantes, que se expressam em uma relação de remetimentos. Ou seja, não há significado por trás do significante. Assim, o sentido dos signos é em efeito constituído por uma cadeia de significantes.

Os espaços onde as atividades contábeis se desenvolvem podem promover continuamente o surgimento e a manutenção dessas fantasias. No caso do gênero, como mencionado em tópicos anteriores, são eleitas imagens de “ideal” e construções que reforçam certos padrões de corporalidade (Almeida, 2014).

Segundo Shearer e Arrington (1993) a contabilidade é um discurso que serve a contratos sociais. Ou seja, parte das origens, da filosofia que funciona como a justificação intelectual para os contratos sociais, que dão origem a instituições, e emerge na vida pública. Para tanto, a disciplina usa e se apropria de termos como racionalidade, lógica, ordem, teoria e ciência, para responder aos contratos sociais firmados através de uma linguagem muito específica (p. 257).

Shearer e Arrington (1993) se apoiam em histórias de Adão e Pitágoras, nas alegorias gregas, do Symposium de Platão (uma vivência na qual uma única mulher constava e foi apresentada, a pequena garota flautista), em que prestam honras para o *logos* que são o mesmo que racionalidade, ordem, clareza, lógica, forma, unidade, cultura e encerramento – concepções associadas ao masculino – contra as ideias de caos, ambiguidade, natureza, abertura, desapropriação, preservação, conteúdo, o desconhecido – como sendo habitualmente encontrados como descrição metafórica da mulher (p. 258).

Pelo exposto, a atribuição habitual de termos como “racional”, “lógico” e “científico” à contabilidade nega a ambiguidade, a subjetividade, o desconhecido. Ou seja, o discurso feminino, e, com isso, é possível afirmar, como Shearer e Arrington (1993, p. 260) que o discurso contábil é masculino e o dominante. Da mesma forma, a pesquisa procura encontrar razões pelas quais “a contabilidade, de forma geral, prendeu-se ao discurso racional, numérico ou binário, e nega a existência da natureza humana no campo, considerando, ou melhor, desconsiderando suas qualidades e defeitos ou limitações” (Shearer & Arrington, 1993, p. 260).

Shearer e Arrington (1993), afirmam que “a identidade sexual é produto de sistemas históricos de discursos e representação; vez que a identidade sexual é produzida cultural e linguisticamente” (p. 253-254). Isso vale para construções de gênero e também de raça, já que, segundo Guimarães (2003, p. 96), “certos discursos falam de essências que são basicamente traços fisionômicos e qualidades morais e intelectuais; só nesse campo a ideia de raça faz sentido”.

Shearer e Arrington (1993, p. 254) apontam para a necessidade de se desconstruir a noção da contabilidade como isolada, técnica, “determinada” e instrumento moralmente inócuo de fins econômicos, observadas as suas complexidades e diferentes interações com outros discursos e práticas. De acordo com Shearer e Arrington (1993), “existe um isomorfismo entre a contabilidade e a identidade sexual, um isomorfismo derivado do privilégio concedido ao corpo masculino na construção social de ambas: a contabilidade e a identidade sexual” (p. 254).

Observadas a literatura explorada e mais as práticas cotidianas, é possível considerar que na construção do ideal de imagem profissional, as pessoas negras e, particularmente, as mulheres negras, enfrentariam sérias dificuldades para se firmar como profissionais competentes e aptas, já que não se encaixam no modelo heteronormativo referencial.

A teoria do “escravo-coisa” pode explicar parte desses comportamentos. Essa teoria resulta dos estudos da à época conhecida como equipe da Escola Paulista de Sociologia,

surgida no início da década de 1960. A escola surge com a proposta de fazer uma revisão no tema escravidão, e, com isso, debater e combater o mito da democracia racial. Essa escola tinha como objeto principal a institucionalização das ciências sociais. Em linhas gerais, estudava o problema do subdesenvolvimento.

No desenvolvimento das atividades, os estudiosos questionaram e denunciaram os horrores da escravidão. Diante do que foi levantado, concluíram que as condições desfavoráveis da vida em cativeiro acabavam por impedir os escravos de desenvolver a capacidade de processar diferentes leituras de mundo. Isso resulta no que os autores denominaram “coisificação social” dos negros sob a égide dos processos de escravidão. Também porque, diante daquele contexto, somente lhes restava agir a partir de categorias e significados sociais referenciados em seus “senhores”. Não se colocam aqui as pessoas escravizadas como totalmente passivas e inertes. Mas, o fato é que, diante das dificuldades de acesso aos aparelhos públicos, e devido à pobreza generalizada, as condições eram muito desfavoráveis para mudança de vida com a extinção do sistema escravagista.

No caso das mulheres negras, como registraram Gonzales e Hasenbalg (1982), desde a “herança cruel” do processo escravagista, no continente americano, o destino da mulher negra era ser “objeto de produção ou de reprodução sexual” (p. 35-36). O fruto dessa covarde resultante da procriação – com os colonizadores – é o que agora é aclamado como o único produto nacional que à época não podia ser exportado: a mulher “mulata” brasileira. No entanto, diziam: “se a qualidade deste ‘produto’ é tida como alta, o tratamento que ela recebe é extremamente degradante, sujo e desrespeitoso” (p. 35-36).

Essa violência, fruto do sistema escravista, levava a um movimento pelo qual as pessoas negras concebiam a si mesmas como não-homens, como criaturas inferiores, como “coisas”. Avalia-se que os negros trazem consigo, desde o nascedouro, o registro desse sistema, e daí que seus efeitos ainda estão muito presentes nos dias de hoje. Portanto, permaneceria promovendo seus efeitos deletérios no reconhecimento de pertença e construção de identidade, isso porque as ações, agora com contornos diferenciados, ainda podem ter como objetivos subjugar e humilhar.

Todo o exposto pode ser inferido se for observado o *website* institucional do Conselho Federal de Contabilidade (CFC). Em um país com população de maioria negra – também dentre as mulheres, as negras são maioria –, o CFC (2016) teve até a presente data 17 presidentes, conforme Apêndice A. Desses, apenas uma mulher, e assim mesmo branca, chegou a ocupar o cargo..

Importa salientar que esse feito é recente. Ela cumpriu dois mandatos de dois anos, cada, correspondentes ao período de 1º de janeiro de 2006 a 31 de dezembro de 2009. Hoje o posto é ocupado novamente por um homem branco, considerados os padrões brasileiros de classificação. Acredita-se que é nesses termos que Almeida (2014) alerta para a necessidade de se discutir a construção de um novo ideal feminino. Um ideal que perceba e incorpore o potencial feminino, fugindo dos estereótipos.

3.9 Identidades corporificadas por estereótipos

Para quem escrevemos, é necessário examinar não só a verdade do que falamos mas também a verdade da linguagem em que o dizemos. [...] E sempre se fará com medo – da visibilidade, da dura luz da análise, talvez do julgamento, da dor, da morte. Mas, com exceção da morte, nós já passamos por tudo isso e o fizemos em silêncio.

Audre Lorde

Na opinião de bell hooks (1995, p. 6-7) o trabalho da mulher negra tem sido caracterizado pelo servir de forma abnegada. Isso dá margem a experiências negativas experimentadas por essa autora e por outras mulheres negras, mundo a fora. (só se deve citar o número da página quando se faz a transcrição do trecho correspondente, entre aspas)

Parece estar impressa no inconsciente cultural coletivo a ideia de que a mulher negra está no planeta para servir aos outros. Isso, de acordo com a ativista social, resulta do sexismo e do racismo, que, em um processo de atuação conjunta, perpetuaram essa iconografia de representação da negra. Segundo bell hooks (1995):

Mais que qualquer grupo de mulheres nesta sociedade, as negras têm sido consideradas “só corpo, sem mente”. A utilização de corpos femininos negros na escravidão como incubadoras para a geração de outros escravos era a exemplificação prática da ideia de que as “mulheres desregradas” deviam ser controladas. Para justificar a exploração masculina branca e o estupro das negras durante a escravidão, a cultura branca teve que produzir uma iconografia de corpos de negras que insistia em representá-las como altamente dotadas de sexo, a perfeita encarnação de um erotismo primitivo e desenfreado (p. 469).

Segundo Bonilla-Silva (1997), as atitudes racistas contra os grupos étnicos minoritários são projetadas de maneira abstrata em linha com o liberalismo. Em um contexto profissional, e tomando-se por base a dita “meritocracia”, parece que são levantadas

barreiras. Somada a essa base, talvez não se ofereça ou acate um trabalho, por conta da leitura “de intelecto limitado” que se faz sobre as pessoas negras candidatas.

Para tanto, são utilizados argumentos como “não ter as habilidades ou experiência requeridas”, quando, na realidade, são justificações majoritariamente sociais. Assim, os grupos podem, sem dúvida, justificar a sua posição dominante com base em sistemas mais amplos, estruturais e ideológicos do lugar, e não assumir o que dizem as suas próprias atitudes e crenças.

Para ajudar a compreender a dificuldade da construção de identidade racial, e também os problemas enfrentados pelos negros em suas relações sociais, argumenta Guimarães (2013):

Precisamos analisar como se configura no Brasil a questão da raça e racismo. Como determinados instrumentos ideológicos, classificatórios e sutis – apesar de todas as mudanças ocorridas nas relações políticas, sociais, econômicas e culturais nas últimas décadas – operam e insistem em se manter como instrumento de distinção e subalternização (p. 51-52).

Ou seja, como se mantêm os estereótipos associados aos negros, com origem no período escravagista. “A sobrevivência do racismo em sociedades democráticas contemporâneas decorre da construção de uma memória coletiva que funciona como fonte de preservação do poder, significando um conjunto de práticas e crenças transmitidas ao longo do tempo” (p. 53).

Um importante exemplo de como esses estereótipos influenciam a vida profissional de pessoas negras pode ser visto na pesquisa de Guimarães (2013). O cientista social pesquisou a trajetória dos bolsistas de ação social da PUC-Rio, mostrando a realidade das relações raciais no país. Com isso, apresenta um contexto marcado pela perseverança e pelo desejo de superação. Para tanto, adota sua própria história como referência intelectual e emocional.

O autor reuniu quatorze histórias de egressos, e demonstra como, após ação afirmativa, negros enfrentam preconceito na universidade e no trabalho. Demonstra ainda como os egressos, apesar de terem sido alunos de destaque, foram impedidos inicialmente de assumir postos e profissões para as quais haviam se qualificado com excelência, devido a sua cor da pele.

Existem atitudes em relação a grandes grupos sociais que podem se manifestar em direção a membros individuais. Esse parece ser o caso dos estereótipos. Estereótipo é uma crença de que os membros de um grupo geralmente possuem alguma característica – por exemplo, a crença de que as mulheres são tipicamente nutridas. Os estereótipos podem ser, muitas vezes, conscientes, e parte do sistema de crenças de um povo; mas eles também podem

operar inconscientemente. Esses julgamentos são geralmente associados ao gênero, à aparência física, à raça, à origem social e à nacionalidade.

Katz e Braly (1933, p. 280) afirmam que um estereótipo implícito é poderoso o suficiente para operar sem consciência do controle. Segundo os autores, as pessoas tendem a processar a informação que é suscetível de verificar crenças existentes, e, portanto, elas procuram informações que confirmam seus estereótipos, em vez de buscar informações desafiadoras. Os pesquisadores registram que os primeiros estudos sobre estereótipos surgiram na década de 1930, e demonstraram uma ligação explícita de preconceitos e estereótipos. Também que “os estereótipos são produtos culturais”(p. 280).

O sistema de estereótipos pode servir como central da tradição de um povo, bem como de base para a defesa de posições individuais na sociedade. Diante do exposto, é possível definir o estereótipo como uma atribuição de traços e características, quase sempre pejorativos, a membros de determinado grupo.

Ao tentar explicar por que os estereótipos são tão resistentes à mudança, Katz e Braly (1933) avaliam que “isso se deve ao fato de eles serem, por vezes, compartilhados por um grupo de pessoas que os confirmam em suas interações diárias”(p. 280).

O Modelo de Ameaça do Estereótipo, de Schmader, Johns e Forbes (2008), confirma o que os resultados de mais de uma década de pesquisas têm demonstrado: que “desempenho insuficiente ou as *performances* negativas de pessoas estão relacionados às situações que lhes lembram que elas são estereotipadas e tidas como incapazes para tais realizações, como efeito da ameaça de estereótipo, particularmente sobre o desempenho intelectual” (p. 14).

Como exemplo de ameaça de estereótipos, Guimarães, Prandi e Araújo (2002) realizaram um censo étnico-racial em uma das principais instituições de ensino do Sudeste. Nesse censo, identificaram que, além da cor – e aqui se trata de pessoas negras, indígenas e de origem asiática –, a origem regional dos alunos também era referenciada de modo discriminativo no ambiente universitário. “A origem geográfica das pessoas é comumente usada para a referência informal, dando margem a tratamentos pejorativos ou discriminatórios, ainda que tal referência na maior parte das vezes seja considerada ‘natural’ ou ‘normal’ ” (p. 09).

Os autores registram que essa forma de se referir aos que não são do estado pelo nome da cidade ou de outro estado de origem constitui uma maneira de criar ou denotar alguma forma de estranhamento social. Ou seja, com a atribuição dos apelidos pejorativos, sugere-se a princípio que se espere um determinado comportamento, “geralmente” atribuído a uma região do país.

O modelo contempla os processos psicológicos que fundamentam alguns dos efeitos de ameaça do estereótipo. Parte do acompanhamento de resultados como fracasso e situações que reprimem pensamentos e sentimentos negativos, e sequestram a própria memória cognitiva, que informa sobre mecanismos de trabalho necessários para o sucesso em tarefas cognitivas complexas, nas quais as diferenças de grupo em desempenho são uma preocupação.

Evidências do estudo de Schmader, Johns e Forbes (2008) sugerem que quando são avaliadas pessoas estigmatizadas – seja em função do sexo ou da raça, ou da condição socioeconômica, dentre uma ampla variedade de configurações –, e suas experiências de vida são observadas, as diferenças entre os grupos no desempenho podem ser reduzidas, se não eliminadas (p.14).

Segundo Schmader, Johns e Forbes (2008, p. 14), um dos problemas mais inquietantes na luta pela igualdade é o fato de que “não se conseguiu conquistar uma proposta para o avanço que fosse capaz de obter êxito no desmantelamento das barreiras institucionalizadas que apaguem as inequidades de gênero e as diferenças raciais”, com o que concordo integralmente. Segundo os três citados autores, se grupos relacionados à dita “minorias” estão agora livres para se destacar, é porque eles continuam a perseguir um espaço pessoal e profissional mesmo diante de fracassos. Os autores afirmam que “a maioria dos ambientes acadêmicos está repleta de lembretes sutis de estereótipos, que pressupõem a incompetência de certos grupos” (p. 14).

A ameaça de estereótipo pode ser compreendida como um efeito que se traduz no receio de confirmar uma característica negativa do grupo a que se está vinculado. E, quando o signo de pertença está associado a um grupo negativamente estereotipado, em situações de avaliação, o desempenho da pessoa pode ser negativamente afetado. Assim, segundo Schmader, Johns e Forbes (2008), a “ameaça no ar” pode sinalizar uma preocupação, confirmando estereótipos imputados, que, por sua vez, podem prejudicar a capacidade e o potencial de execução de atividades (p. 14).

Diante de uma situação que deflagra em uma pessoa um sentimento de incerteza sobre sua capacidade em um domínio em que gostaria de se destacar, ela se torna motivada a fazer com que se certifiquem de que seja suprimido qualquer sinal que possa confirmar o estereótipo com os quais está identificada. Contraditoriamente, “esse aumento da vigilância e controle de possíveis interceptações aciona o mesmo ponto da memória necessário para alguém se sobressair em tarefas cognitivas complexas, e, além disso, divide a atenção”.

Assim, como explicam Schmader, Johns e Forbes (2008), a produção torna-se mais pobre, e o desempenho resulta justo no que estão tentando evitar (p. 15).

Ou seja, de acordo com os pesquisadores, há um prejulgamento que pode interferir no resultado. Quando se faz parte de um grupo historicamente estigmatizado, por exemplo, se for solicitado a uma descendente de africanos que realize uma atividade durante a qual ela estará sob avaliação, o seu desempenho pode ser afetado pela expectativa de resultado negativo. Em circunstâncias em que esse estereótipo esteja muito presente, o resultado final pode se deslocar no sentido previamente “esperado”.

Em um experimento sobre os efeitos da ansiedade, Paulo (2014) identificou a existência do efeito da ameaça de estereótipo em participantes brancos, quando entra em questão o fator gênero: “as mulheres têm desempenho pior na condição de ameaça e, ao invés, os homens desempenham melhor nessa condição” (p. 6). O autor afirma que “a ansiedade-estado é um preditor do desempenho das aptidões mentais primárias – fator espacial (PMAE) e o modelo relacional de autoridade, também, é um preditor da ameaça nos participantes negros” (p. 6).

É possível avaliar que, ao longo da história, esses estereótipos foram banalizados e tomados como verdades. “É natural!”. Pode-se dizer, então, que se tornaram ferramentas essencializadoras. Wagner, Holtz e Kashima (2009) argumentam que “a utilização de ferramentas essencializadoras nos processos de representação e discurso é fundamental para a construção e reconstrução das relações intergrupais do essencializar com a pessoa essencializada” (p.364). A “essência” exerce influência sobre o racismo, a xenofobia e a desumanização, bem como sobre a identidade social de autointerpretado.

Essence originally refers to the Latin word “essentia”, which is a nominalization of the verb “esse” meaning to be. In Latin translations of Plato’s works, essentia is a literal translation of the Greek term “ousia” (usia), which is also a direct nominalization of the Greek verb “einai” (einai) also meaning “to be” (Wagner, Holtz, & Kashima, 2009, p. 364)¹³.

Essas essências, ao contrário de seus portadores, são imutáveis e eternas. Elas representam um nível mais profundo e imutável da realidade, do que mesmo a percepção cotidiana do mundo mudando e objetos efêmeros (p. 364). Os autores registram que, por dois milênios e meio, um debate engajado prevaleceu no campo da filosofia sobre a natureza das verdades “universais” ou a essência do dito “universal”; ou seja, todos os tipos de

13

Essência originalmente refere-se à palavra latina "essentia", que é uma substantivação do verbo "esse", que significa ser. Em latim, traduções de obras de Platão, essência é uma tradução literal do termo grego "ousia", que também é uma substantivação direta do verbo grego "einai", que também significa "ser".

característica ou qualidade que podem ser aplicadas a mais de uma coisa, em contraste com nomes individuais.

Os autores utilizam o conceito de realismo para sinalizar para a complexidade desse comportamento, que orientam para problemas difíceis. Questionam: Como pode um valor universal (como a natureza humana) ser a mesma coisa em tantas pessoas diferentes? E listam outras classes de problemas que surgem do fato de cada indivíduo ser portador de uma multiplicidade de diferenças universais, especialmente levando-se em conta que as essências subjacentes ao que se diz universal devem determinar as características da superfície de um indivíduo. Além do que, outros problemas são impostos pela mutabilidade de todas as coisas individuais de um lado, e pela suposta estabilidade e eternidade das determinações tidas como universais, do outro. Wagner, Holtz e Kashima (2009, p. 364) avaliam que “as abordagens realistas podem compartilhar mais semelhanças com a nossa visão ‘ingênua’ da realidade”.

Enquanto aceitarmos que uma tendência geral para a essencialização pode ser um inevitável efeito colateral do uso da linguagem por si só, pensamos como os tópicos precedentes demonstraram que não existe frequentemente um interesse político envolvido, e de igual modo, uma falta de atenção no uso da linguagem. Segundo os autores, postos dessa forma, e enquanto instrumentos para naturalizar, os atributos de grupos e categorias sociais e de homogeneização correspondem às representações da variabilidade individual de seus membros essencializados, e implicam estabilidade e manutenção de *status quo*.”

[...] representing social categories as natural and endowed with an unalienable essence makes them largely immutable attributes its members a unique identity. Neither the term “natural” nor the term “essence” can be thought of independent of the other; being natural implies having an essence by necessity in the eyes of the perceiver (Wagner, Holtz & Kashima, 2009, p. 376-377)¹⁴.

Na contabilidade, como nas demais profissões, as pessoas estão expostas aos discursos e práticas que podem moldar ou restringir suas ações e participação. Shearer e Arrington (1993) apontam a contabilidade como uma das práticas discursivas hegemônicas dentro da cultura ocidental. Afirmam que o fato de a contabilidade fundamentar decisões mercadológicas, ou seja, agir por dentro faz com que reúna melhores condições para ajudar a promulgar esse domínio da política sexual – agindo via responsabilização da forma existente, da racionalidade e das práticas contábeis –, e no ideal de profissional do campo (p. 254).

¹⁴ Quando se representam categorias sociais como de atributos naturais e imutáveis, dotados de uma essência inalienável, atribui-se em grande parte aos seus membros uma identidade única. Nem o termo ‘natural’ nem o termo ‘substância’ podem ser pensados cada um independente do outro; sendo que natural necessariamente implica ter uma essência aos olhos do observador.

Segundo Kornberger, Carter e Ross-Smith (2010, p. 788), a linguagem é uma prática social que exerce e reforça as relações de poder. Essa afirmação fundamenta-se no núcleo da filosofia da linguagem, segundo a qual o mundo é aquilo que dizemos que é. Portanto, isso vale também na discussão sobre raça e etnia. A. S. A. Guimarães (2008,) afirma que as “raças” são efeitos de discursos. E que as sociedades humanas constroem discursos sobre suas origens e sobre a transmissão de essências entre gerações (p. 96).

O olhar sobre essa nova identidade sexual requer revisão, bem como releituras dos discursos, associados à sustentação dessa nova identidade. Shearer e Arrington (1993, p. 253-254) afirmam que “a identidade sexual, como a identidade econômica, são produtos de sistemas históricos de discursos e representação; isto é, a identidade sexual é produzida cultural e linguisticamente”.

Shearer e Arrington (1993) complementam ainda que o próprio corpo não é pré ou acultural. Em vez disso, é um corpo “sexuado”, inscrito socialmente, são corpos muitas vezes construídos e aos quais é atribuído significado (p. 254). Assim, a identidade sexual não é essencial ou biológica; em vez disso, é um artefato de morfologia, produzido através de efeitos discursivos. Mesmo porque, segundo Shearer e Arrington (1993), “os efeitos discursivos não são neutros, eles incorporam uma política sexual” (p. 254). Se esses discursos estruturam práticas e reificam comportamentos, então é razoável supor que podem também criar condições para solidificar a leitura da mulher como incapaz de assumir funções de mais responsabilidade ou posições diretivas, particularmente mulheres negras.

Foucault (1972) trata da construção da pessoa governável como um ser controlado por um discurso, um modelo para a mudança social. Nesses termos, a masculinidade, como afirma Foucault (1972), não corresponde a uma mera formulação cultural de um dado natural; corresponde, sim, a um modelo cultural hegemônico, que se mantém no nível discursivo e do discurso enquanto prática (p. 49). Segundo Shearer e Arrington (1993), a contabilidade possui uma linguagem especializada e monopolizada por homens (p. 259).

Annisette (2007, p. 3) destaca o modo como a prática do profissional de contabilidade vem sistematicamente promovendo exclusões do quadro social, ou oferecendo participação limitada a pessoas socialmente definidas como negras, além do gênero e classe social (p. 3). Infere-se que a capacidade de controlar o discurso, própria de e para poucos, faculta o poder de controlar o conhecimento que responde pelas práticas e necessidades sociais. O discurso dominante pode, assim, reverberar nas práticas contábeis. Importa destacar que esse movimento pode ter início nas escolas.

Fundamenta-se na percepção dos cursos de contabilidade locais, de base positivista, como uma das melhores demonstrações da concepção bancária da educação, em que os estudantes assumem o papel de meros “depositários” de informações selecionadas por um sistema que as considera úteis, pela qual, como diz Freire (2004, p. 58), “a educação se torna um ato de depositar, em que os educandos são os depositários e o educador o depositante”.

Nesse sentido, Silva (2015) pesquisou o currículo da área contábil em uma perspectiva educacional moderna e em uma pós-moderna. Como resultado, avalia que “perpetuam-se a linearidade e hierarquia do conhecimento, o fazer na área contábil e a direção do curso pelas demandas do mercado” (p. 34). Também concluiu que “as mudanças do currículo reproduzem, quase que estritamente, as Diretrizes Curriculares Nacionais, logo, não ocorrem mudanças significativas na estrutura e orientações dos programas ao longo do tempo” (p. 33-35), no que interpretou como uma concepção reprodutivista fortemente orientada pelas Diretrizes Curriculares Nacionais.

Cavalleiro (1998) aponta o fato de o “sistema formal de educação ser desprovido de elementos propícios à identificação positiva de alunos negros com o sistema escolar” (p. 57). Segundo a educadora, ocorrem atos “no cotidiano escolar, provocando distorções de conteúdo curricular e veiculando estereótipos étnicos e de gênero, entre outros, por intermédio dos meios de comunicação e dos livros didáticos e paradidáticos” (p.35). Isso demonstra, conforme e em concordância com a autora, a “necessidade de uma ação pedagógica de combate ao racismo e aos seus desdobramentos, tais como preconceito e discriminação de gênero e étnico (p. 35).

O formato de curso, considerado mecanicista, como os de ciências contábeis são percebidos em linhas gerais, pode conduzir os profissionais formados a um “estreitamento” da visão de mundo. De acordo com Freire (2004, p. 58), seguindo essa concepção, a relação educando-educador, em vez de dialógica, processa-se em um contexto no qual “os educadores fazem ‘comunicados’ e depósitos que os educandos, meras incidências, recebem pacientemente, memorizam e repetem” (p. 137). Funcionam, inclusive, como “depósitos” dos mitos indispensáveis à manutenção do *status quo*. É evidente que há exceções, que há bons profissionais e instituições empenhadas em ofertar conteúdos e propostas mais condizentes com a realidade; mas aqui se faz alusão à condição em linhas gerais (p. 137). Segundo Freire (2004, p. 60), “quanto mais se exercitem os educandos no arquivamento dos depósitos que lhes são feitos, tanto menos desenvolverão em si a consciência crítica de que resultaria sua inserção no mundo, como transformadores dele como sujeitos”. Habilidades como pensamento crítico e capacidade de ressignificar dados e “resultados”, através da leitura e

análise de relatórios, são muito caras na contabilidade nos dias atuais, sobretudo porque a profissão atualmente requer pessoas que atuem com base, e sustentem princípios.

4 **TRAJETÓRIA PROFISSIONAL EM CONTABILIDADE**

As instituições de ensino superior são, hoje, as principais organizações das quais se espera preparar profissionais do e para o futuro. De acordo com o artigo 52 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394, 1996), “as universidades são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano”.

Para suprir as demandas por profissionais de forma significativa, essas instituições precisam estar atentas às transformações que ocorrem no ambiente em que operam e se adaptar, ofertando ao mercado e para além deste, à sociedade, um alunato com formação capaz de dar conta das contínuas mudanças. Para tanto, é de se esperar que não sejam reproduzidas nessas instituições as desigualdades e mazelas que proporcionam sofrimento e que estão presentes em nosso cotidiano. Botelho (2008, p. 15) afirma que “por falta de ações pedagógicas permanentes de valorização da população e da cultura afro-brasileiras, o racismo tem tornado a escola um palco de violências raciais”. E a mídia tem demonstrado que também é o caso das violências de gênero, com os vários casos de assédio sexual, moral, e até estupro.

Uma educação de qualidade deve, necessariamente, passar pela qualificação, seriedade e compromisso do quadro docente. “Para que o professor exerça sua cidadania num projeto de educação, torna-se necessário que ele seja um intelectual crítico, capaz de apreender e trabalhar as diferenças visualizadas na sala de aula, e, além disso, deve ser ético para mostrar efetivamente sua competência” (Nossa, 1999, p. 5). Isso é muito importante para o desenvolvimento da sociedade como um todo. Em especial, no caso específico do ensino de contabilidade enquanto campo de interesse específico na formação de profissionais, cujo desempenho pode influenciar diretamente o funcionamento e os resultados de todo e qualquer tipo de organização.

Conforme ensina Laffin(2002, p. 79), enquanto área de conhecimento, a “contabilidade surgiu da técnica de controle da riqueza possuída e administrada e, deste modo, imprime a sua praticidade na história do homem”. Com a ampliação das relações comerciais e suas diferentes formas de apropriação dos bens e serviços, foi preciso elaborar mecanismos de registro e controle.

Tem em sua origem as técnicas de controle da riqueza possuída e dos meios de administrar esses recursos. Ou seja, é possível dizer que surge para proporcionar mais

praticidade à vida das pessoas. Assim, na literatura específica, é possível observar que a origem da contabilidade se confunde e se refaz com o desenvolvimento da própria história da humanidade.

No Brasil, com o desenvolvimento industrial, a partir de 1930, e, particularmente a partir da década de 1950, com a regulamentação do mercado de capitais, houve um aumento de escopo da área de administração. Na década de 1950, ocorre uma considerável expansão do ensino superior no Brasil. É possível verificar que esse crescimento aconteceu na forma quantitativa, sem a devida preocupação com os aspectos qualitativos.

A contabilidade também fora convocada para marcar presença nas novas formas de regulação de mercado e evidenciação de patrimônio, como mais um elemento associado ao gerir das decisões, com base nos processos de escrituração contábil. A utilidade da contabilidade passa a ser revista em um contexto empresarial fundado em estruturas, na forma de sociedade capitalista.

Nossa (1999) registra que foi possível identificar, a partir dos primeiros anos da década de 1980, uma maior preocupação com a formação técnica do professor. Segundo o autor, “ênfatizava-se a necessidade de uma formação técnica que envolvesse tanto o conhecimento específico de determinado campo, quanto o conhecimento pedagógico” (p. 4).

Essas novas conformações exigiam da contabilidade mais conhecimento das relações todas que a prática requer, já que somente os registros dos fatos contábeis não davam conta de servir de base ao processo decisório. Mas era preciso ampliar a análise para todo o conjunto de processos do qual esses fatos são resultantes. Essa nova forma de olhar possibilita a reorientação das decisões, se preciso for.

Esse contexto impôs a busca de profissionais com mais aproximação da área administrativa. Portanto, com formação mais abrangente. Também orientou para alterações na formação dos profissionais contabilistas. Nas palavras de Laffin (2002, p. 70), “a busca por profissionais capacitados na área administrativa teve como consequência a melhoria da formação dos profissionais da contabilidade”.

À época, as ações da contabilidade no país estavam sempre ancoradas em normatizações, como é possível verificar nos dispositivos legais que demonstram o caráter amplo de tais mudanças, quais sejam: a Lei 4.320/1964 (orçamentária), a Lei 4.595/1964 (reforma bancária), a Lei 4.728/1964 (mercado de capitais) e o Decreto-Lei 200/1967 (reforma administrativa), além da Lei 6.404/1976 (lei das sociedades por ações).

Esta última dispõe sobre as mudanças das demonstrações contábeis no aspecto formal, e também em seu conteúdo, com destaque para a relação dos princípios contábeis

anteriormente estabelecidos, segundo Iudícibus, Martins e Gelbcke (1985, p. 35), “introduzindo inclusive muitas técnicas para as quais uma parcela substancial dos profissionais da área não estava preparada”.

As possibilidades de intervenção no comércio local, e até nas repartições públicas, a partir do registro dos fatos administrativos, orientavam para a utilidade dos conhecimentos contábeis e, portanto, para a validade do desenvolvimento nesse ramo do ensino. Assim, de acordo com Fávero (1987), a contabilidade como objeto e área de conhecimento vai surgindo de forma lenta. Inicialmente como disciplina em cursos na área de negócios, até se conformar como curso específico.

Na mesma obra, o autor registra que os docentes eram contratados sem qualquer experiência em magistério, bem como sem cursos de metodologia do ensino superior – situações que ainda são passíveis de registro nos dias atuais –, e que geram impactos negativos tanto na qualidade do ensino, quanto na atuação profissional na área, como em outros cursos universitários. Uma das justificativas possíveis para essa situação é o que afirma Laffin (2002), após analisar as disposições contidas no Decreto-Lei 7.988/1945, que trazia as disposições sobre o ensino superior de ciências econômicas e de ciências contábeis e atuariais:

... na demonstração do currículo-conteúdo estabelecido para o curso superior de contabilidade, o que se pode observar é a sua estreiteza, o seu caráter eminentemente prático e servil às normas instituídas, ou seja, o ensino da contabilidade sem uma visão humanística, pois somente são exigidos conhecimentos técnicos em favor da evolução do capital, sem, todavia, prever e favorecer a formação do homem multidimensional (p. 75).

Ao observar o conjunto das disciplinas, Laffin (2002) conclui:

A compreensão de escola, na perspectiva do técnico-conteudista, configura-se como uma máquina no fazer dos instrumentos, e o investimento feito não ultrapassa a quantidade inexpressiva e previamente planejada. Essa interpretação de escola sempre manteve distante a concepção da necessidade de uma escola real para o homem completo (p. 77).

Ou seja, uma formação que parece estar alheia às questões sociais. Um longo caminho foi traçado até que se alcance a trajetória atual de formação e de inserção de docentes de contabilidade no ensino superior. A Lei 9.394/1996 prevê, em seu artigo 66, que “a preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado”. Embora alguns aspectos estruturais lá do início da conformação da área ainda possam ser verificados na contemporaneidade.

Como foi visto, a formação contábil orienta para o procedimental técnico. No entanto, as possibilidades de atuação, bem como os efeitos e impactos resultantes das ações dos profissionais contabilistas, são muito amplos. A contabilidade pode contribuir diretamente para o desenvolvimento de sociedades. Para tanto, profissionais e pessoas acadêmicas do campo precisam atuar de forma condizente com as demandas, necessidades e oportunidades locais.

No Brasil, desde 2007, as decisões na área devem ter por base princípios contábeis. O CFC é responsável pela elaboração e a revisão das Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC), assim como pelos Princípios Fundamentais de Contabilidade, que, de acordo com o *website* institucional, devem fazer “parte de um processo permanente que congrega, em igual medida, o saber técnico e a aplicação prática, sem se descuidar da realidade atual da profissão contábil” (CFC, 2007,, p. 01). Ou seja, na análise e orientação das ações contábeis há toda uma carga de subjetividades relacionadas às determinações organizacionais e institucionais, além de pessoais. É nesses espaços das subjetividades que as experiências de vida podem resultar em diferenças significativas, tanto positivas, quanto negativas, para profissionais, empresas, instituições, enfim, para a sociedade.

Infere-se que as práticas e os discursos na contabilidade trazem em si alguma carga de subjetividade relacionada às trajetórias de vida de profissionais e docentes, o que pode interferir diretamente para que se tenham ações, reações e decisões com maior ou menor grau de assertividade. Isso vale, portanto, para as questões relacionadas a comportamento sexista e/ou racista no campo. Nesse sentido, o tópico a seguir traz elementos que podem demonstrar como as subjetividades apresentam-se na academia e podem interferir na vida e no êxito de docentes contabilistas.

4.1 Trajetória profissional: um olhar de dentro

Os depoimentos apresentados neste capítulo, sendo generalizados para o universo do *corpus*, resguardam a constituição da individualidade, mas, também, a representação de um coletivo. Portanto, ainda que não faça referência a um número relativo de respostas que comportam questões pertinentes, ao serem selecionadas e aqui transcritas, tais respostas representam, em síntese, depoimentos que, acredito, atravessam o universo das representações dos professores pesquisados.

Os cursos de graduação em ciências contábeis, em geral, têm por objetivo habilitar pessoas para atuar como técnicos, já que se trata de bacharelados. Assim, os professores,

quase sempre, não receberam formação específica para ser docentes no ensino superior. A título de exemplo, cito a apresentação que consta do *website* institucional do departamento de contabilidade e atuária de uma das principais instituições de ensino superior do país: “As aulas do departamento são ministradas com o objetivo de formar alunos com visão prática, capazes de aplicar a teoria do que aprendem a problemas reais e buscar soluções viáveis...”, portanto, com uma especificidade de trabalho distinta da de professor.

Assim, pelas histórias dos entrevistados, foi possível conhecer as motivações e as influências presentes na decisão de lecionar contabilidade, bem como os mecanismos por meio dos quais tiveram acesso a oportunidades de emprego e como, para tal, acionaram ou foram acionados por seus contatos pessoais, como pode ser visto nos depoimentos transcritos a seguir, que exteriorizam as formas de ingresso e de seleção sobre o vir-a-ser docente de contabilidade. Guimarães, Prandi e Araújo (2012) falam da relevância dessa compreensão, da:

importância de entender o modo como os mesmos interpretam os seus percursos sócio-ocupacionais e estabelecem alvos com respeito ao trabalho. Esse nosso partido interpretativo tem como benefício trazer para o centro da agenda dos estudos sobre o mercado de trabalho a análise das relações sociais. Tais relações são tecidas por indivíduos particulares (porque esculpidos por biografias singulares), e são construídas em distintos espaços de sociabilidade (p. 106).

As perspectivas e até as oportunidades de acesso, bem como as motivações, divergem. Assim, Guimarães, e Araújo (2012) demonstram que:

sob um mesmo contexto estrutural, as chances de obtenção de trabalho variam não apenas em função das mudanças na estrutura da oferta de postos, ou da variada natureza dos atributos individuais daqueles que os pleiteiam, mas estão associadas à natureza das redes em que os indivíduos se inserem e, sobretudo refletem o modo como atributos e relações são representados, mobilizados e negociados nas situações de oportunidade de trabalho consideradas categorias como raça/etnia e gênero (p. 107-108).

As autoras afirmam (p. 109) que “os contatos importam para entendermos o acesso e reparto de oportunidades no mercado de trabalho”. Segundo elas (p. 142), há diferenças nas condições de acesso ao trabalho, por diferentes fatores, destacando-se os seguintes:

- a) por diferenças relativas às características sociais das pessoas com as quais construíram e estabeleceram vínculos;
- b) por diferenças no modo como cada uma delas mobilizou a sua rede de relações, na busca de emprego; e
- c) umas e outras variáveis, segundo momentos do ciclo de vida e dos seus percursos ocupacionais.

Nesses termos, Guimarães, Prandi e Araújo (2012) afirmam que para que se possa compreender a trajetória de carreira, “há que articular as características individuais às suas

formas específicas de tecer vínculos e de mobilizar redes pessoais” (p. 142). Nas conclusões do estudo, afirmam:

[...] o recurso a redes pode dar acesso e/ou reter indivíduos tanto em trajetórias de estabilidade, quanto em trajetórias vulneráveis.

[...] não há elos virtuosos e prévios entre características das redes (ou dos atributos), por um lado, e os resultados (ou logros) individuais no mercado de trabalho, por outro. Vimos, por exemplo, como mesmo o localismo pode alavancar, ou atravancar, a qualidade da inserção ocupacional.

[...] as estruturas (de oportunidades e de relações) criam constrangimentos, e estabelecem os graus de liberdade em que os indivíduos se movem.

[...] o modo pelo qual esses circuitos de relações são construídos e acionados está ancorado nas representações construídas pelos indivíduos com respeito ao que foi vivido em suas trajetórias, por um lado, e ao que esperam para si no futuro imediato, por outro. Tais representações lhes dão as boas razões para que tenham (ou não) certas relações e para que as acionem (ou não) em benefício da obtenção de trabalho (p. 142).

A partir daqui, apresento uma sinalização da importância de se possuir um referencial para nortear metas e mobilizar as redes de contato, que funcionarão como conectores. No entanto, as pessoas, em sua busca por um “lugar ao sol”, profissionalmente falando, precisam vencer diferentes frentes de batalha, algumas com regras claras e bem estabelecidas, e outras limitações e/ou barreiras que pairam no mundo das subjetividades. Essa situação desigual pode “ganhar” contornos potencializados no caso das mulheres, particularmente se se tratar de mulheres negras. Também essa desigualdade ocorre mesmo que o desempenho seja “extraordinário”, na educação. Conforme leciona Ristoff (2006):

A trajetória da mulher brasileira nos últimos séculos é, para dizer pouco, extraordinária: de uma educação no lar e para o lar, no período colonial, para uma participação tímida nas escolas públicas mistas do século XIX, depois para uma presença significativa na docência do ensino primário, seguida de uma presença hoje majoritária em todos os níveis de escolaridade, bem como de uma expressiva participação na docência da educação superior. Embora os homens sejam maioria na população até os 20 anos de idade, as mulheres são maioria na escola já a partir da 5ª série do ensino fundamental, passando pelo ensino médio, graduação e pós-graduação. Há hoje cerca de meio milhão de mulheres a mais do que homens nos *campi* do Brasil (p. 1).

Ou seja, mais mulheres do que homens ingressam na universidade na faixa etária apropriada, entre 18 e 24 anos. Segundo o autor, ainda que os homens sejam maioria na sociedade na fase do vestibular, sua presença nos cursos de graduação é menor.

A partir do olhar para as atitudes das mulheres e a concorrência em um mercado de trabalho atual, Bosquet, Combes e García-Peñalosa (2014) pesquisaram as características únicas do sistema de promoção para acadêmicos economistas franceses. Nesse estudo, que considerou o longo período 1991-2008, concluíram que as diferenças na promoção, por sexo, ainda prevalecem em muitas ocupações. Segundo os autores, as mulheres têm uma

probabilidade substancialmente mais baixa do que os homens para entrar na competição por promoções.

Como afirma Ristoff (2006, p. 01) “as mulheres ainda são minoria na docência da educação superior, mas a sua participação cresce a cada ano num ritmo 5% maior que a dos homens”. Bosquet, Combes e García-Peñalosa (2014) avaliam que as mulheres tendem a ser menos propensas a participar de competições e tendem para um desempenho pior do que os homens em competições. Isso guarda coerência com a orientação, em linhas gerais, familiar para as mulheres, orientadas para não competir. No extremo, para as mulheres que fogem das coordenadas heteronormativas, há uma visão de pecado ou de “mulher macho”, ou ainda de “mulher de ferro.”

Na experiência da pesquisa com acadêmicos na França, Bosquet, Combes e García-Peñalosa (2014) apuraram que os eles têm obrigações e restrições similares em todos os níveis hierárquicos. Mesmo que os acadêmicos em postos mais altos tendam a ser envolvidos na administração da universidade e com as responsabilidades externas, como participação em comitês, procura de financiamento ou execução de atividades editoriais, essas atividades são, em larga medida, voluntárias. Na pesquisa, Bosquet, Combes e García-Peñalosa (2014) encontraram menores taxas de promoção para as mulheres, o que, segundo os autores, pode ser explicado, em parte, mas não completamente, pela estrutura etária e registros de publicação. O exemplo da situação na Academia da França foi trazido para demonstrar que mesmo em países considerados desenvolvidos, a condição desigual da mulher é a mesma.

Acredito que no Brasil há a tendência de que ocorra algo semelhante. Isso porque, em linhas gerais, e até pelos estereótipos construídos, há uma maior valorização das pessoas mais jovens, em detrimento de pessoas mais experientes, o que pode ser observado em um trecho do relato de uma das entrevistadas desta pesquisa.

Também porque, segundo Casa Nova (2014) identificou, existem facilitadores e dificultadores, barreiras e impulsionadores para a ascensão das mulheres na academia. Ela argumenta que “os papéis de pesquisadora, docente e a necessidade que a carreira tem de aperfeiçoamento constante, se sobrepõem ao papel administrativo na universidade, o inevitável papel administrativo” (p. 170). Quanto à conciliação entre vida e trabalho, afirma que “aí vem o desafio adicional de conciliar a carreira acadêmica com a vida familiar, com os filhos. São muitos pratos rodando no ar para serem equilibrados, em paralelo com o entendimento de que há um papel único de mãe que precisa ser atendido” (p. 171). E, finalmente, tratando de programas de formação que buscaram promover uma maior conciliação:

[...]. Reconhecendo que, mesmo em desenhos de programas que prometem maior conciliação entre vida, família e trabalho e que, portanto, atraem mais mulheres, haverá dificuldades, algumas já conhecidas e esperadas e outras implícitas a uma situação já dada, de inserção em ambiente que não foi preparado para recebê-las, porque não foi pensado por lideranças que enfrentaram ou enfrentarão os mesmos problemas que elas (nós) enfrentamos (p. 222).

Ou seja, enquanto os estereótipos que marcam o feminino como inferior fizerem parte da realidade feminina, e, portanto, a distribuição das tarefas domésticas não foi revista, bem como as condições de trabalho, proporcionando mais flexibilidade – no aguardo das mudanças estruturais que não chegam –, as mulheres permaneceram em desvantagem. Esse comportamento – de evitar competição – pode ser uma das explicações para o fato de haver menos mulheres nos postos de liderança. Esse contexto também pode ser explicado pela eterna dicotomia que faz alusão ao sexismo e começa desde o nascimento de um bebê. Como diria Almeida (2016), “meu menino forte *versus* minha menininha linda”.

Quanto à trajetória das mulheres na graduação, Ristoff (2006) registra que elas representam sete pontos percentuais a mais no corpo discente, ao terminar o curso, do que quando ingressaram, “indicando que a sua taxa de sucesso é maior que a dos homens” (p. 01). Isso talvez explique o contexto no qual “a maioria observada no momento do ingresso (56,4%) torna-se ainda mais sólida no momento da formatura (63,4%)” (p. 01). Resultado semelhante foi encontrado por Casa Nova (2014) no programa de pós-graduação em controladoria e contabilidade da Universidade de São Paulo.

De acordo com Ristoff (2006, p. 01), os cursos mais procurados “pelos homens são os relativos a engenharia, tecnologia, indústria e computação; os mais procurados pelas mulheres são os relativos a serviços e educação para a saúde e para a sociedade (secretariado, psicologia, nutrição, enfermagem, serviço social, pedagogia)”.

Para a Diretoria de Estatísticas e Avaliação da Educação Superior, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), essa tendência mantém-se nos mestrados, nos doutorados e na própria docência da educação superior. Esses números, como avalia Ristoff (2006), permitem concluir que, talvez na educação, a barreira entre os sexos esteja em processo de rompimento, com uma possível igualdade de oportunidades para todos. No entanto, as “preferências naturalizadas” nessa área requerem atenção especial, para que se possa trazer à consciência as valorações sociais que explicam o fenômeno da desigualdade e identificam suas implicações para as relações de gênero. A partir daí, seria possível identificar valores sociais que expliquem esse fenômeno, bem como avaliar implicações para as relações de gênero. Por preferências naturalizadas, entendam-se as

construções sociais que orientam decisões com base em ideias como “meninas são se saem bem nas áreas de exatas” e “ensino como vocação natural feminina”.

Ulysse, Berry e Jupp (2016) demonstram como as desigualdades aparecem em publicações acadêmicas, e apontam para a necessidade de instalação de uma política geradora de lugar da raça no discurso acadêmico. O texto se baseia em pesquisas realizadas na área de geografia crítica, que informam sobre a noção construída de lugar da raça, para apontar especificidades dessa noção em relação ao discurso acadêmico e espaços materiais associados, tais como universidades, organizações acadêmicas, conferências, revistas, departamentos, currículos de programas e salas de aula.

Os autores afirmam que o processo de formação racial fornece estruturas sociais e históricas muito reais, que constroem lugares geográficos, históricos e sociais raciais, que influenciam e interpenetram identidades individuais pessoais e sociais. A partir de diferentes tipos de método de pesquisa e conjuntos de dados, concluem pela existência de uma primazia contínua da produção do Ser em dimensão ampla e fundamental, com o estabelecimento de lugar em bases raciais. Enfatizam a internalização de símbolos, proibições, padrões morais, regras linguísticas e esquema cognitivo aprendidos, desenvolvidos, exemplificados e orientados com base nas identidades dos indivíduos de cor branca.

A maior presença de mulheres, tanto na educação básica, como na educação superior, parece enviar mensagem importante: a de que o Brasil começa a liberar as energias criativas de uma população tradicionalmente educada para a esfera privada, da família. De acordo com Ristoff (2006, p. 1-2) a tendência é que “mais e mais teremos mulheres, altamente qualificadas, ocupando posições de liderança em todas as áreas do conhecimento e contribuindo para a consolidação de um país soberano, avançado e **democrático**” (grifo da autora).

Acredito que o caminho para apontar o país como soberano, avançado e, sobretudo democrático é ainda muito árduo e longo. As desigualdades são muitas, e reforçadas diuturnamente, como é possível perceber ao longo deste estudo, e mesmo nas palavras conclusivas do próprio autor, afirmando que “além de expandir a educação superior, há que se consolidar a democratização do acesso e da permanência no *campus*, com igual oportunidade para todos, homens e mulheres, ricos e pobres, pretos e brancos” (p. 01). Ristoff (2006) complementa ainda:

O maior número de mulheres na escola e no *campus*, por si só, é insuficiente para dizer das mudanças efetivas nas relações de gênero que são socialmente construídas entre os sexos. Sabidamente, estas relações extrapolam a identificação de sexo por estarem imbricadas nas complexas relações de poder que marcam a nossa sociedade e que, por consequência, se expressam também nos conflitos e contradições da escola e do *campus* (p. 1).

Para mudança do quadro, também é preciso que sejam ouvidas as mulheres que não seriam ouvidas de outra forma, mulheres silenciadas pelas contingências diárias, pelos percalços da vida, que as fizeram mudas até então, pois sempre estive ciente dos “desafios argumentativos” que os temas carregavam consigo. É nesse sentido que o tópico a seguir objetiva dar voz a mulheres acadêmicas e pessoas negras.

4.2 Leitura do *corpus* a partir de um trajeto temático

Os dados empíricos apresentados neste estudo foram reunidos a partir de uma série de narrativas de histórias orais obtidas através de entrevistas realizadas em profundidade, com cinco pessoas, profissionais acadêmicos entrevistados, realizadas ao longo do período entre novembro de 2014 e setembro de 2015.

A partir das entrevistas de docentes da área de contabilidade, foi possível levantar algumas informações pessoais, de formação, situação funcional, e de atuação profissional. Foram entrevistadas três professoras, enquanto representantes de raças – pelo critério brasileiro de classificação, qual seja, cor da pele –, sendo uma branca e duas negras, como também dois professores, sendo um branco e um negro.

Assim, por gênero e idade desses profissionais, tem-se que foram entrevistados uma mulher branca de 55 anos de idade, uma mulher negra de 33 anos, uma mulher negra de 46 anos, um homem negro de 58 anos e um homem branco de 36 anos.

Haynes (2008b, p. 332) afirma que apesar da dita proliferação de história oral na pesquisa histórica, essa estratégia tem sido raramente usada no contexto da contabilidade. Haynes (2006) sugere que a principal preocupação real de história oral na contabilidade tem sido dar visibilidade às opiniões de conhecidos contabilistas, em vez de dar voz às pessoas que foram excluídas, oprimidas e exploradas no desenvolvimento das instituições de contabilidade (p. 91).

Enquanto, mais recentemente, as abordagens biográficas na pesquisa em contabilidade se tornaram mais comuns (Hammond, 2002, McNicholas, Humphries, & Gallhofer, 2004, S. N. Kim, 2004), como forma de pesquisadores reconhecerem o rico recurso que tais métodos podem elucidar, há ainda uma sugestão de que o contexto de contabilidade torna ‘sem voz’ alguns de seus participantes”.

Para as mulheres e homens nesta pesquisa, é provável que estejam escritos em outras formas de registro, que já existem e podem ser usadas para documentar as suas experiências. No entanto, enquanto narrativas orais de história, pode vir a ser a primeira oportunidade de manifestar as suas identidades.

A escolha pelo método da história oral visa fornecer *insights* sobre a vida das mulheres e de minorias étnicas na contabilidade. O método de história oral, como mencionado em tópico anterior, tem o potencial de permitir que as vozes das pessoas preteridas ou marginalizadas sejam ouvidas, capturando cada experiência vivenciada, e, com isso, oferecendo “uma compreensão mais profunda e diferente do papel e da influência da contabilidade” (Hammond & Sikka, 1996, p. 92).

Exceto por uma pessoa, que é bacharel em administração, as demais pessoas entrevistadas para este estudo são contabilistas qualificados profissionalmente. Essa condição era importante, pois a pesquisa foi estruturada com o propósito de investigar especificidades da contabilidade. As cinco pessoas entrevistadas estão em sala de aula, e quatro delas assumem cargos nas instituições em que trabalham. Seus nomes foram alterados, para proteger suas identidades.

No momento da obtenção dos relatos, foram acatadas sugestões de especialistas, obtidas durante consórcios doutorais, no sentido de se buscar pessoas geograficamente espalhadas por duas diferentes regiões do país – nos extremos: uma considerada mais rica e outra dentre as mais pobres. Com essa escolha, buscava-se encontrar marcações que os diferenciasssem também pelas desigualdades regionais.

Todas as pessoas entrevistadas são conhecidas da autora, com maior ou menor grau de proximidade. Todas elas fizeram relatos de suas experiências através da história oral, em entrevistas que tiveram duração de uma a duas horas. Notas de impressões da autora sobre cada participante foram feitas imediatamente após cada entrevista.

As narrativas foram gravadas com a autorização de cada participante, sendo transcritas em seguida. Após a recepção das transcrições, a autora ouviu as gravações, enquanto examinava os escritos correspondentes, para corrigir eventuais erros. As transcrições foram lidas durante um segundo tempo, enquanto se escutava a gravação, e se registravam exemplos significativos de emoção, mudanças de tom e ênfase, “como ênfase, humor, entonação e assim por diante, aos quais é possível atribuir significado” (Haynes, 2008b, p. 334). Uma análise mais aprofundada e anotações foram feitas em leituras subsequentes, para se extrair quaisquer referências ou inferências para o *corpus* ou forma de realização da análise desse mesmo *corpus*.

Com base nessas referências, foram registradas as primeiras observações sobre as experiências dos participantes, que foram realçadas para dar ênfase às formas como diferentes pessoas relatam suas experiências, de acordo com as circunstâncias em que se encontravam. Dessa forma, e com base na experiência de Haynes (2008b), pôde-se

estabelecer diálogos com a teoria, para dar sentido às experiências em um processo interpretativo. Essa estratégia possibilitou também sintetizar o que liga cada compreensão da experiência ao objetivo desta pesquisa, perseguindo responder à questão inicial levantada.

Três das entrevistas foram realizadas pessoalmente. Assim, foi possível observar também o corpo físico e como ele está sempre presente, mesmo que possa mudar ao longo do tempo e em diferentes contextos. Segundo Haynes (2008b), o corpo em seu estado de desenvolvimento, a aparência e a forma como é movimentado podem ser incorporados como uma forma de dados à disposição de pesquisadores. Esses “dados” foram pouco explorados nesta pesquisa, seja porque a concentração e a atenção na história e/ou com a linguagem ouvida fizeram com que essa observação ficasse comprometida, seja porque entendeu-se que o desenvolvimento desse aspecto poderia levar leitores ao estranhamento do teor e até gerar confusão, já que foge aos objetivos propostos.

Assim, durante as entrevistas de levantamento da história oral, os significados dos movimentos dos corpos dos participantes como símbolos sociais também foram relevantes. Isso sem perder-se o foco na preocupação com o *corpus* a ser elaborado e a experiência vivenciada pelas pessoas entrevistadas, bem como na forma como elas foram representadas e utilizadas de maneiras específicas no contexto cultural particular da contabilidade.

Essa comunicação não verbal pode ser interpretada para além da voz. A própria fisicalidade do corpo durante a entrevista, enquanto relatam a história oral, informa sobre estar diretamente relacionada com as questões discutidas pelos participantes, e como a mente e o corpo estão inter-relacionados, ou dissociados, e interagem. Segundo Silverman (2009, trata-se de observar um sistema de sinais e seus significantes, os elementos de uma categoria do bom-senso, a “emoção” (p. 63).

O relato de duas das pessoas entrevistadas sobre as dificuldades que havia enfrentado, tentando combinar sua carreira de contabilidade com as exigências familiares, fora tomado por muita emoção, por exemplo. Com isso, havia muito desconforto, suor e a necessidade de paradas para que pudessem recompor-se.

Isso fez com que sua discussão sobre desigualdade tenha sido muito real e vívida, já que algumas emoções foram retomadas, como, por exemplo, das possibilidades de tal leitura: a assunção corpórea da identidade como mulher, negra e diferente dos ditos “padrões de beleza”, por vezes, fez com que fosse alterada a voz de uma das entrevistadas.

Da mesma forma, em uma das reuniões, a pessoa entrevistada era já experimentada em entrevistas e falas de improviso, além de possuir vasta experiência na prática da contabilidade onde trabalha e oportunidades extramuros do país. Com isso, apresentou-se de forma

colaborativa e preocupada em oferecer elementos que pudessem contribuir para enriquecer a pesquisa, mas cuidadosa com o contexto profissional, portanto, com as palavras.

Outra pessoa entrevistada, cada vez que falava de situações que envolviam emoção e desconforto, baixava o tom de voz, ficando, por vezes, inaudível. Dentro da análise dessas formas de como o corpo vivencia uma experiência, é possível estabelecer vínculos com os sistemas de representação, significado e conhecimento.

Além disso, o próprio corpo da autora figura neste documento. Seja como mulher negra, seja como educadora na área contábil. Como Haynes (2008b) registra, muitas pesquisas qualitativas discutem o papel do pesquisador na pesquisa, e como o seu “eu” ou seus preconceitos, inclinações políticas, emoções ou ontologia afetam o processo de pesquisa (p. 334).

A resposta do pesquisador ao material empírico é provável que surja, atenuada e complexa de certa forma, a partir de sua própria autobiografia. Mas, segundo Walkerdine (1997, p. 59 citada por Haynes, 2008b), em vez de ver isso como um obstáculo a ser superado, e “em vez de fazer tentativas fúteis de evitar algo que não pode ser evitado, devemos pensar com mais cuidado sobre como utilizar a nossa subjetividade como parte do processo de investigação”.

Como observa Haynes (2008b), a propriedade intelectual na utilização crítica da autobiografia localiza o pesquisador reflexivamente na pesquisa, o que possibilita que as experiências emocionais e físicas da autoria, de forma criativa e analiticamente, melhorem o trabalho, e se reconheçam “os modos pelos quais o eu afeta tanto o processo de pesquisa como seus resultados” (p. 334). Dale (2001, p. 30 citada por Haynes, 2008b) sugere:

‘Scientific’ knowledge writes out the body, and the identity of the person who knows, as part of the hidden but none the less political use of rationality, to give a seemingly objective and neutral gloss to inclusions and exclusions of knowledge¹⁵.

Considero, portanto, como um ato político inscrever a própria entidade da autora encarnada nesta pesquisa.

Embora as experiências dessa amostra de profissionais, inclusive a da autora, não se destinem a ser generalizáveis, no sentido usual da palavra, a análise fornece alguns *insights* sobre as nossas relações com o nosso corpo, e como os processos de sexismo e racismo, aos quais são submetidas as mulheres e os homens, operam para influenciar na possibilidade de

¹⁵ Conhecimento “científico” escreve para fora do corpo, e a identidade da pessoa que sabe, como parte do oculto, o político, não diminui a racionalidade, mas serve para dar um brilho aparentemente objetivo e neutro para inclusões e exclusões de conhecimento (Dale, 2001, p. 30 citada por Haynes, 2008a, p. 334).

realização profissional, bem como o significado de atos e fatos na vida dos que trabalham em contabilidade, o que possibilita o desenho de algumas implicações para a forma de realização na profissão.

Devido à especificidade metodológica do estudo – entrevistas em profundidade –, foi realizado o dobro das entrevistas que eram apontadas como suficientes para responder à questão norteadora. Analisados os conteúdos, cinco entrevistas foram selecionadas para integrar a pesquisa. Essa escolha teve por base as seguintes condicionantes:

- a) que o *corpus* proporcionasse maior detalhamento sobre a trajetória acadêmica. O fato é que, diante da possibilidade de a pessoa entrevistada falar quase sem intervenções sobre sua vida, ocorreu de algumas delas prenderem-se mais a um recorte da vida, do que a outro. O que acabou, em algumas circunstâncias, afastando o teor encontrado do que seria necessário para responder à questão proposta, para integrar a pesquisa; e
- b) que do *corpus* emergissem possíveis respostas às circunstâncias específicas da área de contabilidade, por se acreditar que nessa escolha reside uma contribuição para pesquisas na área e nas temáticas.

Do grupo de pessoas entrevistadas, fazem parte docentes no ensino superior que têm como particularidades em suas trajetórias como apresentado no Quadro 1.

Quadro 1. Perfis das pessoas entrevistadas na pesquisa

Pseudônimo ¹⁶	Gênero	Cor da pele	Idade	Estado civil	Presença de filha(o)	Atuação
Conceição Evaristo	Mulher	Negra	33	Solteira	-	Professora mestra, que atua em instituição de ensino particular, em município do interior do Nordeste Experiência no mercado profissional na contabilidade
Carolina Maria de Jesus	Mulher	Negra	46	Divorciada	1 filha	Professora mestra, que atua em instituições de ensino pública e privada no Nordeste
Elisa Larkin	Mulher	Branca	55	Casada	3 filhos	Professora doutora, de

¹⁶ Optei por estabelecer pseudônimos para as pessoas entrevistadas. O que aproveitei como 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. E, por isso mesmo, os nomes foram selecionados.

Pseudônimo ¹⁶	Gênero	Cor da pele	Idade	Estado civil	Presença de filha(o)	Atuação
Nascimento						universidade pública federal no Nordeste Várias experiências em cargos de chefia na contabilidade
Élio Gaspari	Homem	Branco	36	Casado	2 filhos	Professor livre-docente, de universidade pública estadual no Sudeste Várias experiências em cargos de chefia na contabilidade
Luís Gama	Homem	Negro	58	Casado	2 filhas	Naturalizado brasileiro. Professor pós-doutor de universidade pública estadual no Sudeste Várias experiências em cargos de chefia na contabilidade

Os nomes que aparecem nesta análise são fictícios, e os dados relativos às organizações ou às instituições foram suprimidos para preservar a identidade das pessoas que colaboraram com a pesquisa e concederam as entrevistas, contando suas histórias de vida. Nas cinco entrevistas, iniciei solicitando que falassem da base familiar, de suas origens e de detalhes marcantes da formação inicial.

Conforme mencionado em tópico anterior, a autora reside na Bahia, um dos estados com maior concentração de população negra do país. Assim, na condição de pesquisadora nordestina, e observados os preconceitos em relação à condição de ser mulher, negra, nordestina e com trajetória de avanço profissional pela postura resiliente, optei por entrevistar mulheres em condição semelhante, por acreditar ser o ambiente em que as histórias podem melhor funcionar como espelho, e, portanto, espera sirva como referência e modelo para reflexão e ação.

Havia ainda uma expectativa relacionada a uma pessoa negra, que veio para o Brasil já adulta, portanto, com outra origem e experiências em viver sua cor, além da oportunidade de conhecer diferentes lugares no mundo e, com isso, elaborar visão diferente do contexto local.

Também estava presente no processo de escolha a ideia de trazer experiências de grandes centros. Até porque, como é possível perceber ao longo da pesquisa, acredito na relevância da representação. Isso justifica a escolha dos dois professores homens atuando no Sudeste.

Quando entrevistei os homens, também levei em conta sugestões dadas durante consórcios doutorais. A ideia aqui não é estabelecer comparação, o que seria conflitante com as escolhas metodológicas; mas, na perspectiva de levantar e demonstrar pontos de divergência específicos de cada gênero.

Agora percebo duas lacunas, devidamente registradas no tópico sobre limitações da pesquisa, o qual esboça uma tentativa de esclarecer o que entendo por limitações do estudo: a ausência das vozes de um homem negro do Nordeste, e de uma mulher do Sudeste do país que apresentassem suas experiências, dentre as pessoas entrevistadas.

4.3 Conte-me a sua história!

4.3.1 Família: sempre a base

Conceição, de 33 anos de idade, inicia sua fala relatando a experiência com o segundo casamento da mãe, nesse caso com seu pai biológico.

[...] Eu sou filha do segundo casamento da minha mãe. No primeiro casamento dela, ela teve nove filhos, e no segundo casamento, três filhos. E eu sou a caçula desse segundo casamento. O meu pai era comerciante, na [local de trabalho]. Tinha um trabalho. Não era aquele negro do discurso, mas aquele negro com estereótipo bem forte...

Já no início da fala, parece demonstrar algum distanciamento da figura paterna. É o que ocorre também com a família de outra entrevistada, Carolina, conforme conta:

Nasci e me criei no município [nome de município no interior de um estado do Nordeste]. Sou a primogênita numa prole de quatro filhos. Dois meninos e uma menina – que fora adotada com 12 horas de vida. Meu pai, motorista autônomo; minha mãe, como dizem, uma ‘senhora do lar.’ Posso dizer que ambos mal foram alfabetizados. A nossa base religiosa é católica. Na minha família, apenas eu cheguei à universidade. Meus irmãos apenas concluíram o ensino médio. [...] crescemos sem a presença ou diálogo com a figura paterna. Por mais de 25 anos meu pai trabalhou em um município diferente de onde residíamos. [...]. Ele vinha em casa duas vezes por semana. Quando ele chegava, tínhamos de ficar em silêncio – para não o chatear. ... Hoje percebo o quanto minha mãe sentia medo. Medo que algum de nós desse ‘para o errado,’ pelo que seria culpada. Isso pode explicar muita coisa do seu comportamento repressivo em relação aos filhos. Somos quatro, dois homens e duas mulheres.

Este último relato demonstra a figura paterna como autoridade, à qual todas as pessoas da casa devem obediência, modelo comum nas famílias brasileiras, de baixa renda, principalmente. O diálogo é algo que não se faz presente. As decisões cotidianas quase nunca são negociadas ou planejadas em conjunto, mas impostas pelo “homem da casa”, que, mesmo ausente, dita como a vida deve ser conduzida.

Elisa, uma mulher branca, de 55 anos de idade, com perfil mais objetivo, começa seu relato contando que seus pais vieram originalmente de [nome de cidade ao norte do Nordeste], buscando melhores condições econômicas. O pai sempre fora comerciante. “Eles chegaram aqui com uma filha, e construíram uma família de onze filhos”.

O trecho a seguir, recorte de vida da entrevistada Elisa, diz de diferenças que podem proporcionar pontos de partida para a vida profissional em melhores condições, bem como uma maior qualidade de vida, em linhas gerais. Diz também da segurança emocional e base familiar, embora registre também algumas dificuldades, que parecem ser mais inerentes ao próprio contexto em que vivemos. Ademais, as dificuldades aqui podem ser lidas como criação de condições para abraçar mais oportunidades naquele momento e em momentos futuros:

E meu pai era muito querido, também, lá. [...] eu vim estudar em [nome de cidade que se destaca em um estado do Nordeste], quando terminei lá o ginásio. Fiz cursinho, fiz escola técnica, antes do cursinho, e aí eu acordava muito cedo para vir para cá. Saía de lá, levantava 5 horas da manhã, pegava o ônibus 6 horas, e tinha alguns períodos do curso que eu saía de casa 6 horas da manhã e voltava 1 hora da manhã. [...]. Então, quando chegava em casa, estava todo mundo dormindo. Eu chegava morta de cansada e no outro dia tinha que levantar 5 horas. Então, assim, foi muito puxado esse período.

Na sequência, o entrevistado Élio, um homem branco, de 36 anos de idade, que nasceu no Norte, e hoje reside e trabalha no Sudeste. Ele inicia sua fala contando sobre a família. Alguns pontos dessa fala são mais significativos, já que dizem da base educacional formal, que desde sempre esteve presente, como no caso de Elisa.

Os pais de Élio estudaram em colégios que possibilitam uma boa base formal. Inclusive, o pai estudou em uma universidade federal, como relata. Ainda que a mãe não tenha cursado o ensino superior, tinha uma ocupação como funcionária pública em uma companhia de energia.

Então, minha família, na verdade, minha mãe nasceu no [nome de município no interior de um estado do Norte]. E ela nasceu, na verdade, na fazenda, no sítio do meu avô. Esse sítio do meu avô não fica na cidade. [...]. É uma cidade de [nome de cidade que fica próximo da divisa ao norte do Nordeste]. Então, na verdade, meu pai é um pouco mais interessante à história [...]. Porque, naquela época, você ia ao interior morar no colégio [com vinculação com congregação religiosa da Igreja Católica Apostólica Romana], trabalhava para os padres e estudava ao mesmo tempo, de favor. Minha mãe foi para as freiras [congregação religiosa católica], lá era do [outro colégio com vinculação com congregação religiosa da Igreja Católica Apostólica Romana]. [...]. E como ajuda, ela estudava na escola. [...].

Ambos reuniam melhores condições de posicionamento político e social, já que, além da base formal, detinham inserção econômica.

[...]. Com eu e meu irmão, e a gente sempre dividiu a casa com um tio meu, que não tinha casado e que, praticamente, criou a gente, que deu toda a infraestrutura de educação e moradia. E minha mãe dava outras partes básicas, como roupa e alimentação. E, depois, quando eu tinha 17 anos, minha mãe sempre queria que eu fizesse o curso de medicina ou direito. Medicina, eu falei que eu não queria fazer, porque se eu vejo sangue, eu desmaio, e minha... Direito até fiz.

Os cursos para os quais o entrevistado era orientado, *per si*, dão sinais do nível de preparo na educação formal e conscientização familiar.

Infere-se que, se os pais tiveram boa condição financeira e acesso à educação formal de qualidade, conseguem se colocar política e socialmente em melhores circunstâncias, percebem e incentivam para que sua prole busque as melhores colocações sociais e políticas. E isso pode ser preponderante no momento da escolha do curso superior.

Era tudo muito correto, tudo muito certinho. Meu avô até chegou a ser vereador de [nome de cidade que fica próximo da divisa ao norte do Nordeste], mas numa época que não tinha dinheiro e ele disse que quando começou a correr dinheiro, ele saiu, porque o negócio não prestava mais, sabe?

O fato de que um avô seu havia sido vereador, ainda que “não fosse remunerado” pela atuação, demonstra a importância da influência política familiar.

A seguir, tem-se a apresentação da base familiar do entrevistado Luís, uma entrevista realizada com esse professor, negro, de 58 anos de idade. Ele veio de uma república constitucional federal, localizada na África Ocidental (doravante denominada África), que reúne 36 estados. Como nas entrevistas anteriores, começa por apresentar sua família:

Bom, como a família é africana, tu sabe, né, [...] poligamia. Meu pai teve seis mulheres. Minha mãe é uma delas, e nós crescemos todos juntos. [...] a estrutura familiar africana é grande e se estende quando é questão de poligamia. As mulheres todas vivem juntas, e os filhos também. Nós nos consideramos irmãos todos. Então, quando, efetivamente, se pensa em manutenção da família, de trabalhar junto e também o crescimento dos irmãos, os mais velhos participam.

Logo de início, a diferença fica estabelecida. A estrutura familiar poligâmica pode representar conflitos de “aceitação”, se observado o contexto brasileiro. Ademais, é um desafio para o pensamento feminista não esboçar um posicionamento sobre aquela cultura e seus valores, bem como implicações para a autoestima da mulher.

4.3.2 Condição financeira como fator importante para o êxito profissional

Conceição segue seu relato descrevendo a conformação familiar. Fala, a princípio, da condição econômica de seu pai:

Então assim, tinha, economicamente, um poder aquisitivo bem interessante e minha mãe vinha de uma separação com marcas de violência, falta de recurso financeiro. Historicamente, ela morou nas [local onde morou]. As casas eram construídas em cima de palafitas, então, antes do [nome do bairro atual] ser um bairro como conhecemos, era o [nome dado ao local

anteriormente, este local era completamente alagado], e eles se uniram e tiveram aí, três filhos, e eu sou a caçula. Nesse processo, meu pai se estruturou no subúrbio ferroviário com a minha mãe, [nome do município onde morava], no bairro de [nome do bairro]. Meus irmãos... E aí vem essa força familiar e tal. Meus irmãos, tendo minha mãe como essa força de mulher, de superar essa dificuldade. Ela foi embora, largou os nove filhos com esse marido, para vir morar com meu pai. E todo mês chegava um filho. E, inicialmente, ela tinha dois, tinha três e, de repente, tinha nove. E meu pai, aí, abraçou essas crianças para ajudarem no trabalho, para a construção das casas, que meu pai entendia que o investimento imobiliário era uma grande alternativa. E ele construiu nesse bairro sete casas.

A primeira frase pode denotar o receio de dizer que naquele momento tinha uma condição financeira boa, ou pelo menos melhor, frente ao contexto das famílias que os cercavam. O trecho demonstra o que pode ser entendido como “aceitação” do pai, com a chegada gradual de todos os nove meio-irmãos. Que, não se pode negar, pela fala da entrevistada, representava mão de obra, a custo de teto e alimentação.

Conceição continua contando como as coisas mudaram após o falecimento do pai:

[...]A minha diferença de todos os outros irmãos na criação é que Conceição precisa estudar, então, eu fui aquele resgate educacional, familiar que precisava ter. Então, meus irmãos, desse segundo casamento, inicialmente, eles estudavam em escolas particulares. Mas, depois, pela dificuldade financeira, porque minha mãe só ficou com o recebimento do INSS [Instituto Nacional do Seguro Social] do meu pai, então, era um salário-mínimo, então assim, a estrutura familiar economicamente mudou muito, de forma significativa, no sentido negativo para essa família...

Interessante como a entrevistada trata de si mesma na terceira pessoa, durante quase toda a entrevista. Parece ser um sinal de consciência de si mesma como uma “entidade” isolada da outra, ou que tratava de uma imagem idealizada de si mesma. Ou, ainda, pode haver um desconforto em falar de si mesma, em falar que, diferentemente dos irmãos e irmãs, teve uma condição um tanto melhor para estudar, o que, como relata, gostava muito de fazer. O que também pode ser entendido como a emergência do desconforto de ter uma pessoa em casa que “só estuda!”.

Na verdade, eles disseram “nós precisamos da sua participação econômica”, e eu não tinha. Eu só estudava, então, no processo do [nome de centro federal de educação], eu saía da escola de manhã e já tinha que ir para [bairro distante] e tinha que ir para o batalho à tarde, não tinha tempo para almoçar, que a aula começava 1 hora lá, e estava minha mãe no ponto, com a quentinha me esperando, então, quando o ‘busão’ passava no ponto, ela me dava a quentinha pelo ônibus, e isso me emociona muito falar. Eu acho que é a primeira vez.

[...]. E, a partir desse momento, eu tive que mudar meu horário na escola. Então, Conceição, que estudava de manhã, teve que estudar à noite. Meu cunhado conseguiu para mim um estágio, que eu ia fazer uma seleção e ele disse assim: “Conceição, o que eu te dou hoje é um vale-transporte e vá lá!” Então, nem dinheiro para o transporte eu tinha. Então, fiz essa seleção, e como eu tinha habilidade com contabilidade e informática, Conceição, das 18 [candidatas], foi a primeira.

A entrevistada, então, relembra emocionada um comportamento da mãe que fez toda a diferença. Que garantiria que pudesse entrar em contato com mais oportunidades de melhorar de vida. Esse comportamento – ajuda que torna possíveis feitos –, nesse caso da mãe, vai aparecer em todas as entrevistas. O que pode levar a inferir que, não fosse por alguém que resolve dar “aquele empurrãozinho,” muitas pessoas não conseguiriam chegar onde chegaram. Assim, a condição financeira interfere diretamente na formação que será disponibilizada.

Segundo Guimarães, Prandi e Araújo. (2002, p. 01), “temos no Brasil um preconceito silencioso que não é aberto e que acaba sendo absorvido por esta população mesmo que involuntariamente”¹⁷. Outro fator que pesa muito, na avaliação dos autores, é a questão econômica. De acordo com o pesquisador, “os números comprovam que os alunos negros são os que mais frequentam as escolas públicas, e, devido ao baixo poder aquisitivo, são obrigados a conciliar trabalho e estudo” (p. 01). Mas, sigamos com o relato de Conceição sobre o momento em que o aspecto financeiro começa a separar as pessoas da família.

[...]. No ginásio, já que a diferença da idade da minha mãe, a maternidade aos 42 anos, começavam a surgir aqueles problemas da terceira idade. Então, a força física dela para ir fazer as compras, para vender... [...] E aí, com 11 anos, eu comecei a perceber uma mudança nos meus outros dois irmãos em relação ao patrimônio. Já que a minha mãe era tutora, eles estavam começando a fase de serem maiores de idade e começaram a cobrar, querendo a parte da herança. Então, para a minha mãe, isso foi muito difícil, porque ela deu aquela criação dela controlar tudo, ela tinha os melhores caminhos financeiros. E, de repente, esses filhos querendo gerenciar sua parte. Então assim, para minha mãe, foi um baque emocional. Ela entrou em crise.

Aqui, é possível destacar alguns pontos marcantes: a leitura da mãe, então com apenas 42 anos de idade, como se estivesse na terceira idade. Ou seja, para alguns já incapaz para o trabalho. Mas o que talvez seja verdade é que estivesse muito cansada, já que pariu muito cedo, teve doze filhos (a entrevistada não foi questionada se a mãe havia perdido algum filho). Trabalhou por toda a vida, além das tarefas domésticas, também fora de casa.

No caso de Carolina, havia a preocupação, por parte dos pais, de que os filhos fossem para a escola e cumprissem as tarefas extraclasse. Mas fatores importantes, como o incentivo à leitura, foram minados pela situação econômica da família. Ou talvez por falta de orientação dos pais. Ela conta:

Lembro que sempre que estava lendo algo à noite, minha mãe pedia que apagasse a luz. Havia muita preocupação com o custo da energia. A casa dos meus pais é forrada com telhas, assim qualquer luz acesa fica visível nos demais cômodos.

Elisa descreve a condição financeira dos pais:

¹⁷Recuperado em 26 de maio de 2016 em <http://www.usp.br/agen/rede754.htm>

Então assim, um lastro bacana de família, sem problemas de necessidades básicas. Nós não tínhamos, apesar de que sempre estudamos em colégio público, mas não tínhamos necessidade, porque a comida era farta. Tinha muita fartura lá em casa.

Situação que parece ser semelhante à de Élio, quando diz:

Minha mãe nasceu... de uma família que teve doze irmãos ... E ela nasceu, na verdade, na fazenda, no sítio do meu avô. Esse sítio do meu avô não fica na cidade. [...] Então, na verdade, meu pai é um pouco mais interessante à história, porque meu avô ele teve uns três casamentos, mas o dele foi o primeiro casamento, porque minha avó ela faleceu de diabetes.

[...]. Meu avô paterno tinha certos recursos, porque ele era comerciante, mas só que o meu pai, ele foi enviado para [capital de município no Norte] para estudar, morando no colégio [com vinculação com congregação religiosa da Igreja Católica Apostólica Romana]. [...] Meu avô, ele tinha uma propriedade, se comparado a outros por perto, era um pouco extensa, mas não era uma propriedade que dava muita coisa. Porque era no sertão semiárido. Então, não dá para dizer que era nem latifúndio, nem era fazenda.

Chama a atenção ao afirmar que a história do pai é um pouco mais interessante, mesmo tendo sido criado basicamente pelo lado materno da família.

O entrevistado registra seu incômodo ao precisar da ajuda financeira de um tio e uma tia para viver. Mesmo com uma pensão que, como reconhece, era significativa para um estudante ou uma pessoa da sua pouca idade, à época, e sem mais necessidades estruturais, como conta:

Lá em casa, só tinha dinheiro do meu tio, não era a mesma coisa, e da minha tia, também. Agora, eu recebi uma pensão da minha mãe. Ainda me lembro até hoje, a pensão era de setecentos reais, era bastante grande para um estudante, então, morando em [capital de estado no Norte], sem nenhuma necessidade muito grande por dinheiro.

[...]. Eu vendi meu carro para vir para cá, para poder me sustentar, porque eu não tinha bolsa. Nos primeiros sete meses, eu não tive bolsa. Eu não tinha mais o dinheiro da minha mãe. A pensão.

Um fato é que havia um carro para vender. E o dinheiro auferido serviria de lastro para sua subsistência no período inicial do mestrado, já que pouco depois a situação iria mudar.

Élio lista outros relatos de dificuldades que enfrentou. Não se trata aqui de estabelecer uma hierarquia das dificuldades, mas constatar que elas possuem pesos diferentes. E que cada nível de dificuldade pode influenciar mais ou menos a trajetória de vida e profissional das pessoas. Algumas dessas dificuldades parecem corresponder a dificuldades momentâneas, associadas a um rito de passagem para uma condição melhor, que, em alguns casos, viria em breve. Élio conta:

Eu acordava quatro e meia da manhã. [...] Porque eu morava na casa de um primo lá em [nome de bairro distante em cidade do Sudeste] e pegava dois ônibus. E doido para acabar logo o mestrado e voltar, porque eu achava que quando acabasse o mestrado, eu poderia fazer concurso público já, porque não tinha muito doutor. Só que, com um ano e meio, eu tentei um concurso público lá em [capital de estado no Norte] e não passei.

Trata-se, por exemplo, conforme relatos, de acordar cedo e ter de tomar transporte público. Movimentos relacionados com as escolhas que se faz. Para quem deseja “ir mais longe”, isso requer diferenciais de postura. Nesse caso, submeter-se a dormir menos ou experienciar situações que talvez parentes, colegas e amigas(os) não estariam dispostos a enfrentar.

Fui morar no [nome de bairro em cidade no Sudeste] com um primo meu, que dividia apartamento comigo. Fiquei um ano e meio lá, só que, com um ano e meio. Depois, ele foi morar num apartamento chiquérrimo dele novo e eu falei: “Não, não vou com você. Vou voltar para [capital de estado no Norte].” Aí vim conversar com o [nome de professor], eu era orientando da [nome de professora], e ela disse: “Olha, eu não sei trabalhar com você distante, não.” Eu falei: “Professora, mas eu tenho que ir embora. Eu não tenho condições de ficar morando aqui em [cidade do Sudeste] e alugando um local para morar sem meu primo. Eu não vou mais morar com ele ganhando setecentos reais de bolsa da [nome de fundação na área de contábeis, também ligada a pesquisa, atuária e finanças].” Aí eu fui falar para ele: “Então, professor, eu vou perder meu mestrado, eu não tenho condições de ficar aqui.” Aí fui falar com [nome de professor], porque [nome de professor], no meio do percurso do mestrado, [nome de professor] fazia graduação em Direito. [...] eu cheguei para ele e disse: “Professor, estou indo embora para [capital de estado no Norte]”.

Na passagem a seguir, o entrevistado relata um fato que marcou positivamente a própria vida. Talvez represente a condição maior para estar onde chegou, já que, como ele próprio detalha, colegas que não tiveram as mesmas condições foram ficando pelo caminho.

Élio tinha um plano de saúde garantido: “Esqueci-me de dizer, meu tio, até que recebesse meu primeiro salário, ele sempre pagou a minha carteira saúde.” Quando precisou começar a vida profissional, tinha o apartamento de um primo, que o acolheu. Depois o [nome de professor], da instituição onde hoje trabalha, deu-lhe toda a condição para prosseguir, benefícios que foram muitos e cruciais. Ele relata um momento, a princípio complicado, que vivenciou no início do mestrado. Ao socializar com o [nome de professor] sobre sua dificuldade em se manter longe de casa:

[...]. “Eu não consigo me segurar financeiramente, então, estou indo embora.” E ele falou: “Vamos fazer o seguinte: enquanto você for aluno, porque eu sei que um dia você vai começar a trabalhar, eu alugo para você um apartamento que eu tenho aqui perto, na [nome de rua], aqui atrás da [nome de IES no campo]. Então, eu compro geladeira, fogão para você. Faço alguns móveis no quarto, porque o quarto não tem móveis. É até bom, quando eu vender, ter móveis. E você só paga o que for de consumo que você utilizar, o condomínio, água, essas coisas e tal”. Ajuda que fez toda a diferença. O condomínio era quinhentos reais, na época. Aí pensei bem, e ele: “Não, você não vai embora, não, porque você vai perder seu mestrado, porque todos os meus amigos do [nome de instituição bancária nacional] que voltavam [nome de cidade no Centro-Oeste] para o [nome de instituição bancária nacional], perderam. Eu fui um dos únicos que não perdi, porque fiquei em [cidade do Sudeste]. Então, você fica nessa minha casa.”. “Só quando você acabar,

você paga aluguel e você só paga o básico”. Aí eu não pensei duas vezes: “Vou ficar. Fiquei”.

O mesmo professor que lhe garantiu moradia, em seguida abre uma nova janela, muito maior. Oportunizou para um rapaz de 24 anos de idade o acesso a um espaço de ensino de referência. Como disse: “Aquilo dali foi um *up* para mim”. O entrevistado conta:

[...] e ele ainda disse assim, Élio: “Eu vou ensinar a você como dar aula em MBA.” E eu, imagina, um menino de 24 anos. E foi horrível nas primeiras vezes, sabe? Porque o pessoal de mercado, tudo entendia, do MBA, só gente de mercado. E eu ali, parecendo queijo fresco. Nossa, aquilo dali foi um up para mim.

[...]. Então, eu finalizei em outubro de [ano em que concluiu o mestrado], já para fazer a prova do doutorado. Fazendo a prova já em janeiro, e já estava com projeto da [nome de fundação estadual de amparo à pesquisa]. Eu já entrei com a [nome de fundação estadual de amparo à pesquisa] aprovando projeto e deu certo. Tudo colou. Eu não tinha bolsa nesse período.

Antes mesmo de entrar no doutorado, o entrevistado já tinha seu projeto aprovado. Assim, inicia amparado financeiramente. E com a tranquilidade de uma etapa importante vencida. No geral, os demais estudantes ingressam no doutorado e, então, tem início um processo de construção de um projeto, até chegar à aprovação pelos pares. Nesse caso, essa etapa foi superada antes mesmo de entrar, o que pode ter proporcionado uma condição completamente diferente de cumprir créditos. Pelo que conta, ficou sem bolsa os sete primeiros meses de curso. Desde então, em sua vida foi criando condições para melhorias.

Como no caso do professor Élio, também no relato de Conceição foi possível verificar que ela recebeu um apoio que fez a diferença em sua vida. No entanto, há diferenças significativas em termos de possibilidades, oportunidades e na maneira como o apoio se deu. Ambos de importância singular, mas como, nas palavras da própria Conceição, a professora “Ela não me dava o peixe. [...]. Então, ela te dá aquilo que você precisa para sobreviver no processo”. Ou seja, ajuda para sobrevivência, o que é bem diferente de você colocar a pessoa “de cara para o gol”, quando muitas etapas eliminatórias são queimadas.

Na história de vida de Luís, nos primeiros anos de sua vida, os pais precisaram se mudar várias vezes:

E nós voltamos e moramos na região que se chama de [nome da região] lá na África. Lá onde se fala [língua]. Lá eu tive a formação elementar, que é primária, né?. [...] No ano de 64 nós mudamos novamente para o norte da África, lá onde fala outra língua. [...] por que eles têm essa questão de mudar de um lado para outro? Porque lá é a região que tem petróleo. E a região que tem mais petróleo, com a falta de monitoramento das indústrias, você não consegue plantar nada nessa região. E aí como o africano vive da agricultura de subsistência, você não consegue nem plantar a planta que sustenta o africano, que é mandioca, inhame, entre outros. E aí as pessoas vão fugindo de lá. [...]. Mas o povo vive da produção de subsistência, agricultura de subsistência e aí migram, e aí saem. Então essa é a questão dessa

movimentação: eles saem de um lugar para outro e isso ocorre para gerar um lar.

Na sequência, é possível observar que as diversas mudanças de região oportunizaram a exposição, e, com isso, o domínio de diferentes idiomas, o que se soma aos fatores que funcionam como alavanca para o êxito profissional.

Em geral, essa oportunidade, por vezes, ocorre via experiências de intercâmbio, seja na graduação ou na pós-graduação. No caso desse entrevistado, ocorreu mais de uma graduação, resultando em diferentes oportunidades de trabalho logo em seguida.

O entrevistado segue seu relato detalhando sobre sua carga de trabalho e o porquê de ser obrigado a trabalhar tanto:

Só para resumir isso. Chegou um tempo que Capes e CNPq, eles entenderam que os professores estavam dedicando, eles estavam tendo dedicação efetivamente na universidade e resolveram reduzir o envolvimento dos doutores nas universidades, em termos de estabelecer essa questão de [RDIDP] e tempo parcial. Então foi instituído envolvimento em termos de dedicação exclusiva e só poderia, os professores podiam somente se dedicar a uma universidade em tempo parcial de 20 horas ou Foi então que eu reduzi isso e voltei a me dedicar exclusivamente à universidade [privada] de [cidade do Sudeste] no curso de mestrado em Administração.

Fiz uma provocação, dizendo que a família e a saúde agradeciam por ter reduzido a carga, ao que o professor responde:

A família agradece. Mas a família, quando você tem origem pobre, humilde, não tem jeito. Você tem que trabalhar muito. E pra mim é um prazer. E a necessidade também de trabalhar e suprir essa falta. Porque africano, como eu falei pra você logo no começo, você tem que se sustentar aqui e, de uma maneira ou outra, sustentar os outros lá na África também. O africano, até um tempo atrás, ele não ligava pra você pra saber como você está. Ele quer saber quanto você vai mandar pra ele. Até hoje eu recebo essas ligações também. Ah, precisa ajudar um irmão. Os caras não sabem se você está beirando os 60 anos, que você já está quase no fim da vida, que você não tem aquela força que você tinha aos 20, 30 anos atrás. Então eu estou reduzindo isso. Tanto que quando eu saí da [universidade privada] e fui para o [IES educacional privada], já fui reduzindo isso. Na [universidade privada] eu fiquei seis anos. Aí saí da [nome desta última instituição], fui para o [IES educacional privada] e fiquei seis anos também, seis anos e pouco. E 2014 vim para cá na [nome da universidade] e estou aqui há um ano e pouco. Mas tem que trabalhar, tem que trabalhar e muito. E a família entende isso também.

A resposta de Luís não é diferente do esperado para pessoas negras de nacionalidade brasileira. Confirma a ideia de que pessoas negras têm de trabalhar mais.

4.3.3 O ponto de partida faz diferença – formação

A educação tem um lugar relevante na reprodução de poderes, como afirma Carneiro (2005). Neste trecho, o destaque é a condição ou o não acesso à educação formal dos pais,

bem como a condição financeira, alguns dos fatores primordiais para definir a formação que será dirigida à prole. Conceição segue contando sobre a condição educacional de sua mãe:

[...] meu pai só estudou até a primeira série, do primário, ou segundo ano. Sabia escrever o nome dele e ler muito pouco. Minha mãe foi até o quarto ano do ensino fundamental.

Também os pais da entrevistada Carolina não tiveram acesso à educação. Eles perderam os pais ainda criança, com seis anos de idade, e nenhum dos dois tinha mais pai ou mãe vivo. Foram criados pelos irmãos mais velhos.

Meus pais não tiveram direito de acesso à educação. Precisaram começar a trabalhar ainda criança. Ambos perderam os pais muito cedo. Quando tinham seis anos de idade, nenhum dos dois tinha mais qualquer um dos pais. Residiam no interior [de um estado do Nordeste] e com a falta dos pais tiveram de começar a trabalhar, inicialmente na agricultura de subsistência. Assim, meu pai estudou até a chamada, à época, 4ª série primária e minha mãe até a 2ª série primária. Ela mal assinava o nome. E mesmo isso porque depois dos filhos adultos, resolveu voltar a estudar. Ela sentia muita vergonha quando precisava 'por o dedo' no lugar da assinatura. Por isso se preocupava muito que estudássemos. [...] O mais alto que minha mãe se permitia era sonhar em me ver "formada no magistério." Mas, eu não me via ensinando, tamanha era a minha timidez, limitação que me fechou várias portas e me levou a passar por inúmeros constrangimentos. Reconheço, todavia, que à época em que fiz universidade, somente mais três pessoas do bairro onde cresci tiveram acesso a tal 'privilegio'.

Mas a história das pessoas selecionadas para serem entrevistadas foi diferente. Principalmente a figura da mãe, na maioria dos casos, e na medida do possível, procurou garantir que estudassem. Como no caso de Conceição.

Aí eu fiz o cursinho lá no [nome de uma organização que realizava trabalho social]. Então, não trabalhei. Eu ia para o cursinho à noite. Então, durante o dia eu estudava, e à noite, ia para o cursinho, e nesse processo, minha irmã Cíntia, quando eu voltei, eu fiquei na casa dela. E aí o marido começou a pedir ajuda de custo, e Conceição, com poder aquisitivo, vai dando. Quando foi no final do cursinho, já não tinha mais dinheiro, e aí a minha ajuda em casa era de 200 reais, e ele achava aquilo pouco, e eu mostrava a minha situação financeira, e eu sei que, mesmo nesse processo, eu fui acalmando ele. E aí eu consegui, no final, uma professora de matemática no cursinho estava dando aula de intensivo na casa dela e ela me convidou. Teve um dia que ela errou na equação e eu não falei em sala. Aí, no intervalo, eu disse: "Pró, você botou esse negócio, mas eu achei esse e tal." E ela: "E por que você não falou em sala?" "Porque eu não sabia qual era a sua reação". Ela falou: "A crítica é sempre bem-vinda". E aí me convidou para ir fazer esse curso semi-intensivo lá, porque se ela errasse, eu estava com esse outro olhar. Então, eu fui e não paguei. E, hoje, ela era estudante de medicina na [nome de universidade pública federal no Nordeste]. Hoje, terminou curso e até hoje, eu tenho contato com [nome da professora]. E Conceição, no final do ano, passou no vestibular para [nome de universidade pública no Nordeste] e aí todos os contatos que eu tinha feito, perguntando sobre minha opção, todo mundo dizia: "Você foi louca, não era para você ter feito isso." Procurei o professor do nível médio e disse: "Maluca, não vai". E a maluca passou. E aí, assim, foi a maior emoção da minha vida ver meu nome lá naquela lista. Eu disse: "Agora vai. Agora eu estou melhor". E eu comecei.

Nesse recorte de fala, Conceição traz o detalhamento do momento de êxito pessoal que representaria um marco em sua vida. Contrariando todas as expectativas, e até com a atribuição de ‘loucura’, a entrevistada foi aprovada no processo seletivo vestibular de universidade pública no Nordeste.

Fiz o primeiro semestre na [universidade pública no Nordeste] e, no primeiro semestre, com a minha experiência profissional, Conceição era uma aluna diferente, porque eu vinha de uma prática muito forte. Então, não tinha tempo ali a perder, eu tinha um sonho, porque, na verdade, minha ideia de mudança foi muito forte, porque eu criei o gosto pela gestão. Eu sabia que eu era boa no que eu fazia. Então, eu queria a graduação para dar um tapa na cara da sociedade profissionalmente. Não era simplesmente: “Eu preciso de uma graduação para ter um valor social maior”. Não era isso, mas eu preciso da competência que falta, que é o canudo! Conceição vai ter o canudo. Eu fiz o primeiro semestre e, no segundo semestre, eu conheci a professora [nome de professora], de metodologia. E [nome de professora] tinha um tratamento diferente na disciplina dela de metodologia. Ela dava aula, mas sempre no final tinha um estímulo, tinha aquele texto, às vezes, com viés religioso, eu dizia assim: “Essa professora tem alguma coisa de Deus”.

Nestes últimos relatos estão presentes “figuras” que contribuíram, de forma que, no momento, talvez não fossem percebidas como tão significativas. Mas que, no final das contas, fizeram a diferença, como o exemplo da professora de matemática mencionado por Conceição, ou da professora de metodologia que lhe chamava a atenção, em especial por sua didática. Quase sempre há um processo de troca. No entanto, o simples movimento de possibilitar o acesso a conteúdo e lugares já opera para mudar o direcionamento de vidas. No caso de Carolina, ela conta que:

Eu era uma aluna ‘mediana’, mas muito querida pelas professoras pelo “bom comportamento” e disposição constante para ajudar. Então, quando havia oportunidades elas lembravam do meu nome. Isso fez com que, por exemplo, estagiasse em três bancos oficiais. É bem verdade que em nenhuma das experiências o ‘estágio’ se vinculava com o que estudava. No entanto, esse movimento possibilitou acesso a contatos interessantes. Também me rendeu amizades que perduram até os dias atuais e a ter acesso a ‘novos mundos’. E com isso, considerar novas possibilidades.

Provocada pela pesquisadora, Conceição detalhou sobre o que lhe chamava a atenção na didática da [nome de professora], já que havia dito que em toda aula ela deixava um exercício, às vezes com viés religioso, mas que achava interessante. Daí, registra a importância de se operacionalizar novos formatos de aula, que envolvam os discentes.

A entrevistada se mostra cansada e insatisfeita com o formato de educação bancária, tão presente em nossas escolas e instituições de ensino superior, como apontado por Freire (2004). Isso parte, como exemplificou, desde como as carteiras estão estruturadas, até o relacionar os conteúdos com coisas e situações que fazem parte da vida dos discentes, até relacionamento entre docente e discente, como demonstra sua fala:

[...]. Deixa eu detalhar, porque a visão contábil é importante. Então, ela falando da história da contabilidade, ela dizia: “Ó, se você relacionar isso com a Bíblia, José, por exemplo, na questão de controle dos estoques”. Como isso se dava e ela começava a falar: “Acho que tem uma coisa. Puxa, até na religião, a contabilidade falando do histórico, social”. E também [nome de professora] era sempre muito aberta à crítica, ao diálogo. A aula dela não era enfileirada, era um semicírculo. Eu achava aquilo diferente demais. E, no final da aula, ela sempre abria espaço para discussão, de como tinha sido a aula. Totalmente diferente. Porque o que eu tinha visto até ali da educação é: “Vamos derramar coisas aí”. Aquela visão bancária da educação, trazida por Paulo Freire...

E segue descrevendo sua primeira aproximação com a docência.

[...] e aí vim de uma visão diferente, uma perspectiva do construtivismo mesmo. E aquilo mexia comigo e eu falava: “Gente, é diferente!” Então, comecei a me interessar por aquilo, porque meu vínculo de docência, nem eu me dava conta. Eu fui me lembrar disso no memorial que eu fiz outro dia, tem uns três meses. Quando eu estava com 11 anos, na quinta série, mais de 70% dos meus colegas foram para recuperação. Quem foi dar aula de matemática na recuperação? Foi Conceição, porque eu tinha muita facilidade com matemática e era divertida enquanto líder, porque eu sempre era muito líder na minha turma, e eles disseram: “Conceição, por que você não vem ajudar a gente?” [...] De onde veio essa história de ser professor? Eu não tenho parente nenhum professor, eu não tenho essa referência, ninguém na minha família é professor. E, no trabalho também, quando eu tinha alguma dificuldade com os colegas, na hora do almoço, se ia mudar o sistema, eu ensinava a eles como ensinar o sistema. Então, a docência não tinha remuneração, mas ela sempre esteve muito próximo a minha prática. Na igreja, eu era professora da EBD para os jovens, a Escola Bíblica Dominical, com as crianças. Então, a época de festa, eu me vestia de ‘nega maluca’ e ia brincar com as crianças. Então, tinha toda essa questão artística. Eu não sabia bem definir que profissão era essa e, com [nome de professora], foi esse sentimento.

Com a expressão “ensinar o sistema”, creio que a entrevistada quis dizer da sua capacidade de treinamento de pessoal em situações de implantação de novos sistemas na organização.

Já para Elisa, a boa base formal de educação possibilitou uma condição um tanto mais “tranquila”, por assim dizer, para cursar a graduação em ciências contábeis, além da possibilidade de ter acesso à prática profissional. Essa possibilidade lhe permitiria maior e melhor participação no desenvolvimento dos conteúdos do curso, como relata:

E aí, quando eu terminei a escola técnica, logo já fui ser sócia de uma empresa. Não sabia nada de empresa. Apesar de meu pai ser comerciante, mas eu nunca trabalhei no comércio. Lá em casa, meu pai dividia as atividades. Tinha aquelas que trabalham no comércio, aquelas que ajudavam em casa, e eu fiquei responsável por ajudar em casa para criar os menores. Nunca fui trabalhar no comércio, mas terminei a... Não por escolha, mas oportunidade, fui ser sócia de uma empresa [...]. Trabalhava o dia todo, fazia curso de contabilidade de noite, mas não precisava de ninguém para passar direto e compreender o assunto. E eu consegui associar os conteúdos que eu ia vendo com a prática do comércio, e isso foi ajudando, tanto na faculdade, quanto no comércio.

A história de Élio está mais próxima do ocorrido com a da Elisa.

[...]. Meu pai acabou contabilidade na federal, porque só tinha pública e também não existia escola particular, na época, faculdade particular. Então, ele fez federal... Não, fez economia. O primeiro curso dele foi economia. Quando ele estava estudando para entrar em contábeis, porque ele também passou na junta comercial. Então, ele faleceu em 83, eu tinha quatro anos de idade e minha mãe, ela não fez ensino superior, ela só fez até o científico, então. Ela ficou sendo funcionária pública da [companhia de energia elétrica], e criou dois filhos, eu e meu irmão. E a gente, praticamente, como meu pai morreu muito jovem, a gente com quatro anos. Minha mãe foi para o lado... [...]. eu fui praticamente criado para o lado da minha família materna.

Élio diz da importância da base em inglês, restrita a pouquíssimas pessoas no país.

São muitas as oportunidades de verificar como o fato de não falar um segundo idioma, e, em especial o inglês, tem implicações na vida pessoal e, particularmente, na vida profissional da população. Essa barreira por si só já é excludente.

Foi engraçado, na época, então assim, era difícil para mim, também, na [universidade federal] porque só tinham três doutores, no máximo. E, na época, o que foi muito importante para mim, também, foi ter a base do inglês. Então, uma das coisas que eu agradeço até hoje meu tio, dele ter pagado minha educação... Apesar de que eu tinha bolsa no [com vinculação com a Igreja], quando eu estudei, no meu anterior, antes de entrar na faculdade. Eu estudava em colégio católico, privado, mas com bolsa integral por causa que eu não tinha pais. Eu era órfão, mas meu tio era padre [com vinculação com a Igreja]. Então, por amizade, essas coisas todas que você sabe da vida, conhecimentos. E ele era padre [com vinculação com a Igreja]. [...]. não era tão necessário ter um bolsista.

Pallú (2013, p. 91) trata da necessidade de que o “inglês deixe de ser um conhecimento exclusivo das elites e se torne, efetivamente, um conhecimento democratizado”. De acordo com a autora, é preciso que o idioma passe a ser considerado uma “língua internacional incorporada aos demais conhecimentos básicos educativos, que se relaciona a uma educação de base pós-moderna, a qual difere das tradições educativas construídas sobre as bases do modernismo” (p. 200). Para tanto, há um longo caminho a seguir. No Brasil ainda brigamos por melhores condições de acesso à educação de qualidade.

Quanto à formação, em sua história Luís traz o relato dos primeiros ensaios de vida acadêmica. Relata que cursou duas graduações e passou por ricas experiências profissionais.

[...]. Então voltando a essa questão de mudar para o norte da África, terminando o curso lá eu voltei novamente do norte para o sul para novamente fazer curso de graduação.... Então voltei para o sul novamente, para fazer o curso de College of Commerce. Colégio de comércio. Em 77 terminei o curso de comércio e aí entrei na faculdade. [...]E logo fiz graduação e trabalhando na auditoria [nome da empresa]. É uma empresa, um conglomerado muito grande na África que tem indústrias desde pesca, concessionária de automóveis, agricultura, é uma empresa que... a primeira a ter fábricas de [...]de cerveja mesmo, cervejaria, e também fábrica de [empresa norte-americana multinacional do setor alimentício e de bebidas]... Então é uma empresa muito grande. Também com muita influência política

que o grupo tinha. Depois do lugar que eu trabalhei em 83, eu vim para o Brasil.

O que reflete a família, a formação recebida, os relacionamentos que são estabelecidos, as perdas e ganhos, tudo vai sendo incorporado e conformando identidades. Por toda a vida, novos acontecimentos vão sendo somados, o que promove “ajustes” na identidade de cada uma das pessoas entrevistadas.

4.3.4 E as identidades vão sendo moldadas

Conceição segue falando sobre “sua mãe que fora seu pai”. O que demonstra que ainda está entranhada na visão de mundo da Conceição a construção social de que uma mulher não pode ser forte e diretiva. Assim, uma vez que a sua mãe assumia a família, procurando garantir seu sustento, ela a colocou na posição de “homem da família”.

[...] no decorrer de minha vida, e minha mãe, que foi meu pai-mãe. Assim, porque desde os três anos da idade, ela assumiu esses 12 filhos, gerenciou as casas e também abriu um comércio de frutas. Então, ela continuou com o trabalho do meu pai, não na potencialidade que ele tinha, porque o recurso que ficou não foi muito grande. Assim, para ela manter a venda de carretas, de cargas e frutas, e tal, e aí ela transformou num micronegócio e que todos nós participávamos. Então, Conceição participava: “Tem alguém para despachar, corre Conceição!” Então, ia, vendia. Então, o comércio esteve próximo a mim muito cedo.

Carolina também conta algo que segue nesse mesmo sentido, da força na figura feminina denotar algo de “homem”, mesmo que de uma maneira apreciativa, elogiosa. Também conta como, durante a graduação, um professor criava mecanismos para constrangê-la. Ela relata:

[...]. Minha mãe dizia que “havia um homem dentro de mim”. Isso porque sempre me vê como forte e determinada. “Precisa viajar, Carolina pega o carro e vai. Parece um homem, não tem medo de nada”, ela dizia. “Vai trabalhar e depois vai estudar à noite. Ela é muito forte!”

[...]. Cursei a graduação em Administração no tempo regulamentar e completamente só. Os homens – grande maioria naquele espaço – determinavam livremente a condução dos processos. Lembro-me bem, aliás, durante muito tempo isso marcou profundamente a minha vida, de meu professor de [nome da disciplina]. Durante essas aulas, no momento da chamada, precisava gritar para demonstrar que estava presente. O que se tornaria piada para uns e motivo de constrangimento para outros. E, ainda assim, por vezes, recebia falta. Coincidentemente, essa foi a única disciplina na qual tive reprovação. Por vezes, ele encontrava meios de me constranger.

O relato de vida de Conceição continua. Um novo desafio lhe fora proposto.

Quando disseram, um dia: “Conceição vai ter que sair de [cidade do Sudeste], porque a gente está mandando uma gerente para cá” porque o marido dela estava trabalhando em [cidade do Sudeste] e a gerente de Minas tinha perdido um bebê. Ela tinha 48 anos e foi uma tentativa de engravidar e

perdeu. “Conceição, o processo em [nome de cidade do Sudeste] está muito sensível. Vai para [repete este último nome]”.

Nesse recorte, o registro de um processo de reificação a feminilização de um momento particular pelo qual passou uma gerente. Com isso, a entrevistada fora “convidada” para atuar em outro estado. Para tanto, a diretoria da empresa associou o momento da empresa a uma característica relacionada ao “mundo feminino”, outro processo que pode ser lido como desqualificação, com a atribuição de toda a responsabilidade da condição da empresa ao estado emocional de uma gerente.

De acordo com Haynes (2008b) e Scott (1995), a visão cartesiana, do “eu” racional separa emoção e paixão da mente pelo controle da razão, e divide fora da mente tudo o que poderia ser associado com o corpo através da experiência, o crescimento, ou alteração física. Nesse caso, ao fazer a associação com o feminino, quer-se, em verdade, desqualificar a fala da entrevistada, colocando em xeque suas posições.

Dale (2001, p. 205 citada por Haynes, 2008b, p. 345) esclarece que

This dualistic separation of subject and object has centred value, meaning and knowledge on the mind and largely dismissed the body as mere material, or a container for the mind or soul. The body functions according to the laws of nature, and the mind has no place in the natural world, such that consciousness is privileged over corporeality, in a form of ‘objectified disembodiment’¹⁸.

E complementa colocando seu ponto de vista sobre o desacreditar do corpo feminino. Diz que sempre que isso ocorre, a reprodução humana pode ser vista como a produção da (desvalorização) do outro, não a replicação do mesmo (avaliado). Este é o processo disciplinar por que vários aspectos da vida e dos indivíduos são comparados com uma ‘construção normal’. Conceição retoma sua trajetória:

Eu não voltava para casa, porque aí tem um fato interessante. Quando eu cheguei no segundo semestre, foi muito revoltante para minha família, principalmente para o marido da minha irmã Cíntia, ele pensar que ainda ia demorar mais três anos e meio para terminar a faculdade, e eu ficar com esse dinheiro pouco, participando em casa com 100, 200 reais? E olhe que minha bolsa era de 350 reais. [...]. E aí começou a ficar muito difícil, porque a gente entrava em conflito. E eu dizia para ele: “Não adianta, meu, você forçar uma situação, porque o dinheiro não vem, porque eu não tenho de onde tirar”. E a gente entrou muito em conflito nesse sentido. E era muito triste, porque quando eu voltava da faculdade à noite, às vezes, estava chovendo e [nome do bairro onde residia] é um bairro que alaga. E, às vezes, a água estava no joelho. Às vezes, tinha mãe com sombrinha esperando a filha e cadê a mãe de Conceição? E eu não tinha, às vezes, uma luz na varanda acesa, estava tudo apagado. Então, eu vinha, abria a porta, entrava e era impressionante. Até um detalhe: tinha dia de ter um ovo em cima do

¹⁸ As funções do corpo, de acordo com as leis da natureza, e da mente, não têm lugar no mundo natural, de tal forma que a consciência é privilegiada sobre a corporalidade, em uma forma de ‘desencarnação’ objetivada.

fogão, a frigideira, a garrafa de óleo e o sal. Gente, era só ligar o fogo, quebrar. Eu estava cansada, ia chegar e comer. Mas nem isso. Então, eu ia, tomava um banho, rezava, como sempre, e dizia: “Amanhã vai ser melhor”. Mas aquele ovo eu não comia, não descia. Nem tentava.

E é essa a realidade para a maioria das pessoas que tentam “sair da caixinha”. São muitas as pressões para ceder, para não mudar. Nesse sentido, passam a sofrer uma série de pressões, e essas pressões são mais fortes no próprio ambiente do lar – se é que se pode chamar de lar. São pessoas que não se conformam por manter uma outra pessoa que “só estuda!”. Inicia-se, então, um contínuo de boicotes que, para muitas, é bastante o suficiente para freá-las e “colocá-las no lugar”. Em casos extremos são “convidadas” a sair de casa, diretamente ou através de destratos insuportáveis, como relatou e continua a seguir a Conceição.

Eis que ocorre algo que iria mudar complementa o direcionamento de vida de Conceição. Em dois recortes de vida, o registro de um acúmulo de partidas, até culminar na grande ausência. Eis que precisou, como diz Evaristo (2003), “apartar-se de si mesma”. Talvez isso explique a persistência do relato na terceira pessoa, para tratar da mulher e profissional que se tornou hoje.

[...] quando eu estava no último ano do curso, aí veio o rompimento maior da minha vida, que foi o falecimento da minha mãe, com 17 [anos]. [...] E que eu esperava que aquelas irmãs da construção inicial continuariam me dando suporte, porque eu precisava estudar, e não foi isso que aconteceu.

A mãe de Conceição falece e “leva com ela” algumas condições que lhe oportunizavam, até aquele momento, focar mais nos estudos. Começam as pressões para que contribuísse financeiramente. O trecho a seguir demonstra o rito de passagem. O momento em que Conceição adentra o mundo profissional, com direito inclusive a um trote – exemplo de violência subjetiva, nos moldes que Žižek (2014) aponta – liderado pela gerência e “desfrutado publicamente”. Esse tipo de violência, por vezes está institucionalizado, como é o caso dos trotes de calouros em universidades, nos quais os corpos são “usados” como coisas disponíveis.

No caso da entrevistada, o trote consistia em ir buscar, debaixo de “sol a pino”, uma caixa com pedras. Não consigo perceber outra intenção diferente da desqualificação. Como a entrevistada registra, depois do “trote”, as pessoas novatas iam embora humilhadas. Uma maldade imposta às pessoas que estavam entrando no espaço profissional, e que poderiam ter suas carreiras ceifadas para sempre, dado o processo de humilhação a que eram submetidas. Mas a necessidade era maior, e a entrevistada soube reverter a maldade, mudando a experiência dos próximos entrantes, que não precisaram passar por essa infeliz humilhação.

E eles tinham, nessa empresa, eles tinham um trote inicial, que era trabalhar o emocional do funcionário. Aí, eles me mandaram pegar o disquete virtual. Aí eu vinha da área de informática e falei: “Eu sei que não existe disquete virtual”. E eles: “Não, Conceição, vá na empresa assim, 200 metros de distância, vá buscar”. No sol de meio dia, eu fui buscar o disquete virtual que a minha gerente mandou. Vim com essa caixa, com disquete virtual, e no caminho todo, eu dizia: “Meu Deus, eu sei que não existe disquete virtual, mas seja o que tiver nessa caixa, me mandaram, eu tenho que fazer”. Aí, chegou no meio do financeiro, eles tinham as divisórias muito baixas, então, todos os setores se comunicavam, mais ou menos 30 pessoas. Me mandaram abrir a caixa do disquete virtual. Quando eu abri, tinha muita pedra e todo mundo riu. Normalmente, os estagiários que passavam por isso pegavam sua bolsa e iam embora. E eu comecei a rir, ri muito. E aí eles começaram: “Por que você está rindo?” E eu disse: “Como vocês são pequenos. Eu não estou provando nada para mim. Agora, vocês estão provando para vocês o quanto vocês são pequenos. Isso para mim ainda é muito pouco. Qual é a etapa 2?” Aí rolou aquele silêncio... o trote nunca mais aconteceu.

[...]. E aí, essa minha gerente, na época, de estágio, ela era muito perseguidora. E aí ela dizia: “Senta direito. Ai, esse batom não está bom. Vai mudar o batom”. E aí eu ia no banheiro, passava aqueles dois minutinhos de sufoco, mas nunca chorei na frente dela. Voltava com batom muito lindo e super feliz. E aí, nesse processo, teve um dia que ela mandou eu preencher um Darf. Eu não era muito boa em informática, mas porque eu comecei nova. Eu nunca peguei numa máquina de datilografar. Então, ela disse: “Toma essa guia e vai preencher”. Não consegui. Aí eu disse assim: “Eu não consigo, eu não sei usar, você pode me dizer, pelo menos, onde liga?” E ela: “Onde liga, eu digo”. E ela ligou, que era uma máquina de datilografar. Eu não sabia onde era o ponto, que era no L, depois eu descobri e aí eu errei um, errei dois, e ela foi e pegou um pacote com mais de 100 guias e disse: “Isso aqui é para a tarde toda, viu meu bem?” E eu fiquei a tarde toda e no vigésimo, eu acertei, levei o restante e disse: “Aí, hoje eu fiz uma economia para empresa, não usei os 100, só gastei 20”. Ela riu. Então, eu sempre fui superando as lições como forma de estímulo, porque o que eu queria era muito maior do que os desafios que eu estava enfrentando.

Em verdade, a entrevistada quis dizer que era boa em informática, mas não com máquina de escrever. Talvez pelo simples fato de que nunca havia precisado usar ou teve acesso a uma dessas máquinas.

Também é instigante acompanhar como se deu o processo de aprendizagem institucional. No relato de como aprendeu a preencher um Documento de Arrecadação de Receitas Federais (Darf), tem-se desde desperdício, por pura arrogância, até humilhação social, culminando com um exemplo de resiliência da pessoa que, mesmo diante do contexto de perseguição e sujeição a perversidades, em seis meses tornou-se gerente financeira. Avalio que a sensação de “ameaça” talvez tenha sido o maior combustível da relação subordinada-gerência. A resiliência, aqui, como no caso das demais pessoas entrevistadas, fez toda a diferença.

Humilhadas, famintas – de todas as fomes de alimento, de carinho, de atenção, de um lar, de apoio, de orientação, dentre outras tantas –, desqualificadas, boa parte não consegue

imprimir uma condição de reação, e desiste. São muitas batalhas, com adversários vindos de todos os flancos. E mais uma vez a resiliência faz a diferença, embora somente ela não dê conta dos fatores necessários para continuar seguindo.

E isso eu compartilhando com [nome da professora]: “Professora, é muito difícil voltar para casa”. E, um dia, a menina fazendo a unha de [nome da professora], num sábado, e falou de um pensionato para meninas, que a senhora lá era muito gente boa, e [nome da professora]: “Vou indicar uma menina para lá”. Aí ela me ligou e disse: “Está fazendo o quê?” Eu disse: “Estou em casa”. Ela disse: “Larga tudo aí, você vai morar em outro lugar”. Eu ri muito, e falei: “[nome da professora], que história é essa?” “Não, Conceição, não tem condição. Você tem que vir morar próximo da [universidade pública no Nordeste]”. E aí, Conceição foi morar próximo da [universidade]. A relação econômica com [nome da professora] é muito interessante. [nome da professora] não foi permissiva. Ela não me dava o peixe. Ela não era uma pessoa: “Vou te dar metade do meu salário ou vou te dar...”. Não existia isso. Ela tinha muito esse trabalho que, hoje, eu entendo, de controle. Então, ela te dá aquilo que você precisa para sobreviver no processo. Mas não pense que você vai achar uma zona de conforto, então, isso foi muito importante, esse tratamento.

Suportar dor, humilhação social e toda sorte de preconceitos traz muito desconforto, impõe a necessidade de atitudes resilientes. Assim, por não suportar tal dor, há desistências. Para muitas pessoas, a condição de seguir veio depois de “colheradas de remédio amargo” e “garrafadas de Nêgua Kaínda”¹⁹, como diria Evaristo (2003), ofertadas por pessoas que são ou virão a ser *roles model*, ainda que não estejam conscientes da relevância da representação e dos modelos referenciais. Essas circunstâncias poderiam ser evitadas com o estabelecimento, estruturação e implementação das políticas de permanência, como moradia e bolsa auxílio, como descrevem Gonçalves e Ambar (2015).

A entrevistada Carolina traz um exemplo de como as barreiras subjetivas podem emergir, alterando trajetórias de vida.

O optar por fazer curso superior. No bairro onde cresci, lembro de apenas três pessoas que fizeram curso superior. Em casa não se falava sobre isso. Fiquei sabendo sobre a possibilidade ao ouvir meus colegas discutirem sobre suas opções. Me interessei e fui buscar.

Élio conta que se sentia bem à vontade para fazer apresentações de estudos acadêmicos. Essa condição, somada à preocupação em obter boas notas, também era motivo para atitudes preconceituosas, para *bullying*, como qualificou.

Na sala, eu que ensinava e eu percebia que aprendia com isso. Estava dentro mesmo, aquele negócio querendo mesmo. Então, apresentar, sempre gostei de ir lá para frente, apresentar, sempre queria ser diferente. Até, às vezes, acho que mal interpretado, sabe? Eu sempre quis fazer das minhas coisas a melhor. Se eu for fazer uma coisa, se é para entrar numa coisa, é para ser o melhor. Então, isso daí, às vezes, era mal interpretado por outros colegas. Mas apesar de todo o bullying, também eu fazia a minha parte. Se eu entrasse

¹⁹

A representação da sabedoria anciã africana, com os seus remédios (garrafadas, benzeduras).

com bullying ou não, o principal era não ter nota baixa. Se eu tivesse nota baixa era pior do que qualquer bullying existente, sabe?

Traz também outra situação questionável, que ocorreu num concurso público; situações semelhantes aparecem também nos relatos de outras pessoas entrevistadas nesta pesquisa, igualmente marcantes.

[...] Eu pulei, por exemplo, uma história, que foi aquele concurso de [capital de estado no Norte]. O concurso de [capital de estado no Norte] foi muito pesado. Porque eu vi que estava sendo corrigido erroneamente e questionei na hora e o [nome do professor do Centro-Oeste], ele... Nossa, ele me chamou de tudo que é nome que você imaginar, sabe? Foi péssimo. Até chegar a dizer: “Aquele [nome de IES] está fazendo mestrando burro desse jeito?” Coisas assim, que eu nunca faria isso com ninguém. Ele ficou puto, porque foi questionado, então eu falei... Eu olhava para os outros professores da casa, que eram de [cidade no Centro-Oeste], olhava para os da casa, e dizia: “Vocês não vão ajudar? Vocês estão vendo que ele está errado”. E eles calados, porque o cara era diretor do [nome de programa de doutorado]. Então assim, aconteceu isso e nossa, eu chorava muito, porque eu não tinha passado no concurso, porque eu queria voltar para aquela universidade, que mesmo sendo uma universidade pobre, onde eu tive que, praticamente, pagar para estudar, era para onde eu queria voltar para ajudá-la, entendeu? E aquilo foi um sonho sendo destruído, na época. Eu chorei uns dois, três dias. Depois, eu tive que fazer uma microcirurgia e minhas defesas baixaram muito. Então, eu parei na U.T. I. Eu quase morri nessa época.

Finaliza esse triste registro demonstrando – como no caso de Carolina – como condições extremas de estresse levam, inclusive, ou principalmente, a doenças.

Alguém pode pensar: “Mas ele é homem e branco e também passou por dificuldades para conseguir obter êxito como professor concursado”. No entanto, há diferenças no trato das pessoas, importantes no processo. Aqui talvez tenha ocorrido um erro grosseiro. E, se foi esse o caso, poderia ter sido questionado judicialmente. No entanto, essa decisão pode resultar em outros ônus, ou estratégias de fechamento em oportunidades futuras.

O enfrentamento foi frontal, e, de acordo com o relato, seguiram-se outras circunstâncias aélicas, por parte do coordenador do concurso e do programa de pós-graduação. De acordo com o relato, o coordenador liga para solicitar a expulsão do então aluno do programa de pós-graduação. Assim, a forma de violência não é simbólica – ou pelo menos não só é simbólica e velada –, diverge, e é nessas diferenças que o fenômeno pode ser observado. Isso pode alterar a extensão da ação lesiva:

Quando eu voltei, eu soube que esse [nome de professor] do [programa de doutorado], tinha mandado e-mail para [nomes de professores], todo mundo que você conhece, [para o] Ariosvaldo Moreira, que era coordenador da pós ou era chefe de departamento – acho que era coordenador da pós – pedindo que eu fosse expulso do doutorado. É pesada essa história. Então assim, para mim, foi uma das coisas piores na minha vida, e quem segurou tudo, eu lá, com infecção hospitalar, lá em [cidade no Norte], as aulas começaram aqui e quem segurou as pontas aqui foi [nome de professor]. Ligou para [nome de professor], falou com [nome de professor], ligou para [nome de professor],

que era o chefe do departamento, falou com [nome de professor] e me seguiu no doutorado, sabe?

O que nos leva à reflexão sobre quantas pessoas já não tiveram e têm a infeliz oportunidade de enfrentar situações semelhantes? Na história de vida das pessoas negras, essa é uma constante; seja no mercado ou em instituições públicas, os caminhos subjetivos oportunizam condições para que se tirem oportunidades, como Guimarães (2013) demonstra em sua pesquisa com 14 egressos da Pontifícia Universidade Católica (Puc), do Rio de Janeiro. Na opinião de Haynes (2008b, p. 344), tudo gira em torno do dualismo mente/corpo, racional/irracional, o que sugere que naqueles cujas identidades estão associadas com o corpo, as emoções, a natureza – por exemplo, mulheres, as “classes inferiores”, “pessoas de outros grupos raciais”, pessoas com “anomalias” mentais ou físicas –, são negados os direitos como autodeterminação.

4.3.5 A aproximação com a contabilidade

Aqui estão relatos dos momentos que determinariam os próximos passos, e dão conta das pessoas com quem agora se estabelece o diálogo, já que representam o primeiro contato com a contabilidade enquanto prática profissional.

A primeira experiência de Conceição foi como estagiária, condição que durou poucos meses, pois logo ela seria efetivada na organização.

[...]e eu, em estágio de um ano, em seis meses, eu era gerente financeira dessa empresa. Então, eu passei em todos os setores. “Conceição, eu preciso de alguém para digitar um trabalho”. Conceição ia. [...].

Logo um desafio ainda maior estava por vir. Uma experiência profissional em um dos grandes centros financeiros do país.

[...] então, para mim, foi isso e, nos meus 19 anos, surgiu um convite que [nome do município onde residia] estava muito pequena para mim e que precisava estender. E Conceição foi ser gerente financeira em [cidade do Sudeste], numa das filiais mais problemáticas da empresa. ... Fiquei trabalhando esses quatro anos. Se você perguntar: “Conceição, seu status de vida mudou?” Nenhum [pouco]. Eu andava de ônibus, porque eu sabia que tinha que juntar aquele dinheiro para o sonho maior, que era a educação. Então, eu trabalhava sábado, domingo. Era aquela pessoa que “a faturista não veio”, Conceição precisa fazer, então Conceição faz o faturamento. Tive muita dificuldade com o setor comercial, porque finanças está para aprender o processo, para avaliar se a empresa tem garantias para sobreviver, e o comercial quer vender, porque eles vivem de comissão. Então, o embate é certo. E aí, no meu primeiro momento...

No caso desta entrevistada, precisou percorrer todos os setores da empresa. O que veio a beneficiá-la posteriormente. Para tanto, não pôde haver o “momento do cafezinho”, como a

entrevistada descreve: “Este é o momento para ‘aproveitar’ e fazer mais, para mostrar seu valor,” diz. Leia-se, entre outras possibilidades, trabalhar mais tempo que os demais.

Estava em um grande centro, e diante de muitas oportunidades, mas trabalhava, se necessário, os sete dias da semana. Tinha em mente juntar dinheiro para estudar.

[...]. Então, nesse processo em [cidade do Sudeste], com esse confronto com esse setor comercial, eu comecei a perceber que não existia uma pessoa, mas existiam dois que estavam em prol da mesma coisa. Porque se eu não tivesse as garantias de pagamento, a empresa não continuaria a dar comissão para esses vendedores. O primeiro passo de Conceição foi marcar uma reunião na sexta-feira. O diretor comercial ligou para o diretor financeiro e disse: “Você mandou uma gerente louca para cá. Essa mulher quer marcar reunião com quem? Com quem não se conversa?” E aí o diretor ligou para mim e disse: “Conceição, que confusão você já está procurando aí?” E eu disse: “É a primeira confusão para a gente resolver um grande problema, se não der certo, na outra semana a gente conversa. Para mim, tudo bem voltar para [nome do município onde residia]”. Ele disse: “Está tudo bem. Eu confio em você”. Fui para essa reunião com ele, expliquei qual era o papel do setor financeiro, coisa que nunca tinha sido feito, e disse para ele a importância que o setor dele tinha para a empresa, o quanto era importante vender, mas se não tivéssemos as garantias, nem eu nem ele teríamos emprego. Que eu tinha que ter dele algum posicionamento para garantia do processo da carteira dos clientes, porque esses clientes eram o coração da empresa. E entendi o quanto o cliente respeitava ele, isso com todos os funcionários, independente do cargo e aí nós criamos um plano de trabalho para essa rotina que era a pior rotina que existia e depois de um ano e meio trabalhando com esse diretor, que era o pior do grupo, eram 17 filiais, Alexandre, virou meu amigo pessoal.

A ideia de atribuir “loucura” às mulheres, diante de uma situação incômoda, parece ser algo comum diante do imaginário masculino. Segundo Haynes (2008b, p. 344), há um “distinctively masculine fear of femininity and a desire to keep the female body and all the unruliness which it represented at bay”²⁰. Diante da iminência de ser confrontado por uma garota, pretensamente inexperiente, o gerente tratou de desqualificar sua fala, antes mesmo de tentar entender o que ela pretendia dizer.

[...] então assim, eu, enquanto aluna da graduação, eu vivi a sala de aula, eu vivi a extensão, eu vivi a pesquisa. Então, o tripé, que a gente chama da educação, Conceição [viveu]... E com dedicação exclusiva, porque eu não trabalhava. Eu vivia aquilo ali. Então, para mim, foi fundamental para minha formação. E terminei a graduação em 2010. Então, tive tempo para ir fazer pós, não saí para outras coisas, lato sensu, porque eu estava focada, eu não tinha mais tempo a perder. E, afinal de contas, eu não tinha mais 18, 19 anos, 20 anos. Então, fui para o mestrado. Acho que a minha experiência profissional e acadêmica ajudou muito e o meu trabalho, e meu tema, essa questão de [tema voltado para o social, na área], então, pensar nessa sociedade como um todo, como é o nosso comportamento. Tem um filme muito lindo, um curta-metragem, que é o Ilha de Flores, não sei se você já ouviu falar. [...]. É muito lindo. E fala desde o

²⁰ Medo distintamente masculino da feminilidade e um desejo de manter o corpo feminino e todo o desregramento que representam na baía.

descarte de um tomate para uma compra que você faz, todo seu ciclo até os lixões. Então, aí perpassa pela minha vida, porque é o controle do recurso econômico na ponta do consumo, até as suas facetas sociais. Então, a contabilidade está totalmente envolvida, porque é um patrimônio social, que a gente precisa cuidar, que são os recursos naturais e todos os impactos sociais. Então, Conceição se sentiu muito realizada.

Uma passagem bem característica sobre a percepção do trabalho intelectual. A entrevistada diz: “Eu vivi a sala de aula, eu vivi a extensão, eu vivi a pesquisa.” E, mais adiante fecha o pensamento com “porque eu não trabalhava.” Outra vez vem à tona a concepção da atividade intelectual como não-trabalho. Mais uma das muitas construções, que, de tão repetida, tornou-se “verdade”. É preciso desconstruir essa ideia equivocada. Nas palavras de Saviani (1994):

[...] a concepção difusa parece ser aquela que contrapõe de modo excludente educação e trabalho. Considerando-se que na atualidade educação tende a coincidir com escola [...], a tendência dominante é a de situar a educação no âmbito do não-trabalho. Daí o caráter improdutivo da educação, isto é, o seu entendimento como um bem de consumo, objeto de fruição (p. 1).

[...]. A medida em que essa nova forma de produção da existência humana se toma dominante, reorganizam-se as relações sociais de maneira correspondente. Assim, à dominância da indústria no âmbito da produção corresponde a dominância da cidade no âmbito das relações sociais, implicando, em ambos os casos, a generalização das funções intelectuais e a objetivação das operações abstratas, quer dizer, a incorporação de procedimentos formais à vida social em seu conjunto. E se a máquina viabiliza a materialização das funções intelectuais no processo produtivo, a via para se objetivar a generalização das funções intelectuais na sociedade foi a escola (p. 11).

No caso da entrevistada Elisa, muito cedo ela teve uma experiência empresarial, como já mencionado. Depois disso, foi para graduação em contabilidade. Sobre o que, diz:

Tocamos essa empresa e, paralelamente a isso, eu fiz um cursinho, passei no curso de contábeis e achei muito fácil o curso de contábeis, porque eu vinha de um ritmo muito puxado de escola técnica. E quando eu fui fazer contábeis, eu achei um curso tão fácil, que eu não precisava estudar.

Élio começa a relatar como foi sua aproximação com a área de contabilidade. Nesse caso, por escolha pessoal. Talvez uma tentativa de resgate, dado que o pai faleceu e não conseguiu seguir com a ideia de cursar contábeis.

Como eu disse, eu passei no vestibular para direito, mas passei numa particular, não passei numa federal. Então, isso para mim era ruim, apesar de ter percentual de bolsa, que eu iria ter. Porque passei num negócio... Como se diz? Uma qualificação muito boa, mas eu já não tinha dinheiro, também. Mesmo que tivesse bolsa, eu não queria ter feito direito. Eu vi o curso. E disse: “Não, não é o que eu quero. Eu quero contábeis”. Passei um ano estudando cursinho, e passei em primeiro lugar. Então, foi bastante legal para mim, que tinha levado... [não concluiu a ideia].

[...] *Eu passei em direito, mas eu não quis fazer, achei ruim o curso. Aí fui, deixei de lado direito e fui fazer contabilidade. Ai ele faleceu em 96, eu, com 17 anos[...]. Fiquei na casa desse meu tio, que cuidou da gente e uma tia que também foi morar com a gente, que era solteira, então, praticamente, convivi*

mais com a família materna. Eu não tive muito contato com a paterna, entendeu? O contato com a paterna foi muito pouco, devido à perda do meu pai muito cedo. E ele fez economia. E quando ele ia tentar contabilidade, ele faleceu, então... E os dois filhos depois, eu e meu irmão, acabamos fazendo contabilidade. Isso é bem engraçado. Eu passei no vestibular em 97, para começar em 98, desse de contabilidade [...].

Há passagens bem significativas no trecho que segue. Primeiro quando o entrevistado fala da condição de escolha, em particular, fazer o curso que queria. Depois o registro de que teria bolsa no curso de direito, caso optasse por seguir cursando, já que obteve uma classificação muito boa. Também quando registra ter passado em primeiro lugar em uma universidade federal. Ainda que para tanto tenha feito um ano de cursinho, havia condições materiais para o feito. No caso de Luís, ele conta: “Na faculdade fiz curso de sistema de processamento eletrônico de dados e a contabilidade [...]”.

4.3.6 *Trajetória profissional – diferentes caminhos, um ponto de chegada*

Sobre o acesso à docência, aqui há um relato marcado pelo reconhecimento do potencial da entrevistada Conceição, com o consequente convite para atuar lecionando. O primeiro convite foi recusado, por receio de ir para o mercado de trabalho e ser tragada, não conseguindo concluir o curso. Risco que parece ser muito real, porque é muito difícil conseguir atuar profissionalmente e cursar um programa *stricto sensu* imprimindo qualidade em ambas as atuações. Qualquer desses envolvimento requer muita dedicação e comprometimento.

Na [nome de faculdade onde a docente leciona hoje], na verdade, não é a minha primeira experiência na docência. A primeira foi na [nome de faculdade nordestina]. Eu fui professora de trabalho de conclusão de curso lá. Na verdade, eu fui aluna, primeiro, do professor [nome de professor], no mestrado e fui na graduação. E aí surgiu o convite dele para vir ensinar aqui. Eu fui aluna dele de teoria, aquela [aluna] nota 10, minha média foi 10 em teoria. E aí ele me convidou, disse: “Conceição, você é uma aluna de destaque, comprometida, queria te levar”. E aí, no primeiro momento, eu disse não, porque eu tinha uma preocupação em não ir para o mercado de trabalho e não poder me dedicar a terminar a dissertação e aí não fui. E ele disse: “As portas estarão abertas”. Tudo bem. E aí depois de mais um semestre, eu conheci o professor [nome de outro professor na área], e ele foi meu professor de metodologia do ensino superior no mestrado, e ele estava passando por uma dificuldade lá com o professor que precisou sair da instituição por causa do doutorado e precisava pegar três turmas. Na metade do processo, em crise, porque o professor ia fazer trabalho a distância e não deu certo. E aí ele disse: “Conceição, você precisa me ajudar”. E aí era minha primeira sala de aula, eu disse: “Professor, como vou assumir?” “Eu te ajudo, eu vou com você”. E no primeiro dia que [nome de outro professor na área] foi lá para me apresentar e nunca mais. Eu acho que, claro, contam as experiências, ele sabia a quem ele estava atribuindo aquela

responsabilidade. E eu fui, fui muito bem com os alunos. Então, aquela mesma história, que eu tive um problema na organização no setor comercial e financeiro, eu disse aos alunos: “Olha, eu não sou sua professora [Ensino A Distância – EAD], sou presencial, e vamos começar que a gente vai sobreviver juntos. Então, vamos lá!” E foi muito bom.

Outra vez a necessidade de superação e de resiliência para “abraçar” uma oportunidade e dar conta de mais um grande desafio. A expectativa da ajuda, que não veio, acaba por servir como propulsora para o autodidatismo – lugar para pessoas negras que se destacam comumente.

No segundo semestre eu fiquei, só que a [nome da faculdade nordestina] enfrentando problema financeiro, eu fiquei oito meses sem receber salário. E aí o professor [nome de professor] tinha deixado as portas abertas. Eu conversei com ele. E aí ele precisava de professor de teoria de contabilidade. Como há uma dificuldade de encontrar professores das áreas mais teóricas da contabilidade, a Conceição veio. E aí fiquei um ano como professora. Esse ano de [ano], ele me convidou para ser coordenadora da comissão própria de avaliação – CPA, fazendo aí um processo de escolha mesmo entre os professores. Fez a parte de campanha. Então assim, é muito bom também, você assumir um cargo sabendo que seus pares te respeitam. E aí eu estou em sala de aula, e trabalhando na CPA. É um público diferente, um público da iniciativa privada. Mas, como profissionalmente, eu vivi muito tempo na parte de gestão com esse público, eu não tive muita dificuldade para me adaptar, cumprir metas, tempo, o aluno em sala de aula.

O acesso à docência, no caso de Carolina, foi bem conturbado. Ela traz relatos com muitas experiências complexas ou negativas.

Em [ano], enquanto realizava trabalho técnico em um departamento de educação, pude acompanhar a rotina diária e transitar pelos bastidores do ensino. O compreender parte do sentimento do ser professor fez nascer, crescer em mim a vontade de lecionar. Comecei a perceber de forma mais sistemática como e, as várias maneiras pelas quais o professor e o ensino podem contribuir para o desenvolvimento, crescimento do homem e da sociedade. Foi o despertar para docência, antes impensável, dada a minha timidez. A minha primeira experiência com o ensino aconteceu em um curso de extensão. Confessei, logo no início da presente exposição, que eu era extremamente tímida. Dessa forma, posicionar-me diante de uma turma com mais de quarenta pessoas adultas, jovens, em sua maioria, foi um grande desafio. A inclusão nessa área foi um processo longo e doloroso. Somente para professora substituta passei por quatro processos seletivos. Os argumentos pelos quais fui desclassificada de alguns hoje estão mais para piada – de muito mal gosto, mas enfim... Para você ter uma ideia, em uma das situações, durante a aula pública, um dos membros da banca questionou uma citação direta que constava no slide. Ao final da aula, abri o livro na página, vez que estava marcada, para mostrar que estava correta. Ao final fui acusada de consultar livro durante aula pública. Não tinha as informações que tenho hoje, e, portanto, não questionei via recurso. Enfim, em meados da década de [ano] logrei ser aprovada em seleção pública para professor substituto na instituição à qual estou vinculada, nos dias atuais. Permaneci lecionando na instituição até [mês] de [ano], quando precisei pedir exoneração para poder assumir como professora concursada em outra universidade estadual.

Na experiência de Elisa, com relação à aproximação com a profissão de docente, há registros de pessoas como referência, há a presença de professores que a orientaram, incentivaram e encaminharam nos passos iniciais para chegar ao ponto em que hoje a entrevistada desenvolve, em condições de destaque, suas atividades.

E quando eu estava para terminar o curso, o professor [nome] chegou para mim e disse: “Você tem todo o perfil para ser professora”. Eu disse assim: “Eu? Nunca pensei nisso. Ser professora? Nunca imaginei”. Mas aí ele fez assim: “Você não gostaria de ser monitora? “Tudo bem”. Ele tentou, fez o processo para eu ser monitora, não deu certo, mas ele não desistiu. [...].. Então, ele puxou um indicador de desempenho dos alunos que tinham concluído aquele semestre e eu estava entre os três melhores. E eu não perseguia isso. Eu estudava, porque eu gostava de estudar e queria conhecimento, mas que eu não perseguisse ser uma das melhores. Nunca tive essa pretensão e nunca dei valor a isso. Aí, ele fez assim: “Elisa, você é uma das três melhores do curso, e, portanto, você vai concorrer a professora substituta”. Eu disse assim: “É?” E vim participar do processo. E um dos três, um menino desistiu logo. Então ficamos eu e mais uma colega. E só tinha uma vaga. Aí ele fez assim: “Olha, eu não tenho condições de escolher entre vocês duas, porque as duas são boas e os outros professores disseram a mesma coisa. Então, nós vamos sortear”. É. “Quem tiver sorte, vai ser a escolhida”. Eu disse: “Tá”. E a menina também concordou. E eu fui sorteada, mas não deu certo eu ser professora substituta. Fui tocar minha vida.

Uma vez que se está preparada, as oportunidades não tardam a chegar. Assim, logo depois de concluído o curso, a entrevistada já conseguiu colocação no mercado.

Eu ainda era sócia da empresa. Aí passou. Um ano depois, aparece o professor [nome] lá na empresa, que nós éramos uma das sócias, era eu, minha irmã e meu irmão. E ele: “Elisa, olha, abriu concurso para professora efetiva, concurso para professor de ensino superior, lá na faculdade. Você vai fazer esse concurso”. Eu disse: “Vou, é?” Ele: “Vai sim”. Eu: “Mas como? Eu não sei. Eu nunca fiz nada relacionado à área de ensino. Como é que eu vou fazer isso?” Ele sentou comigo, explicou tudo que eu tinha que fazer para participar do concurso e disse: “Amanhã você vai se inscrever, porque é o último dia”. Eu disse assim: “Está bom. Vou me inscrever”. E fiz exatamente como ele me orientou, me inscrevi, comecei a estudar, como ele tinha me orientado. Enfim, tudo que ele disse que era para fazer, eu fiz.

Outra vez a diferença na condição para chegar é marcante. Aqui parece ter ocorrido tudo como deveria ser para todos: informação, orientação, estudo e trâmites formais. Como foi possível verificar nos relatos anteriores, ainda que a pessoa tenha uma boa base educacional, o caminho é torpe, quando não eivado de obstáculos, em muitos casos, desnecessários.

Na sequência, Elisa detalha seu caminho até a pós-graduação *stricto sensu*.

[...]. [nome do professor] chegou para mim e fez assim: “Agora você vai fazer mestrado, Elisa”. Eu disse assim: “Está bom. Onde eu faço mestrado?” Ele disse assim: “Na [nome de IES no Brasil]. Onde tem mestrado é na [nome de IES]”. E isso, eu estava recém-casada. E disse assim: “Está bom, eu vou fazer mestrado na [nome de IES]”. [...] E aí, eu fui participar de um

congresso aqui na [nome do Estado], um congresso de contabilidade, e o professor [nome] anunciou o programa [nome do programa] nesse congresso. [...]. Pronto, preparei toda a documentação e levei para o departamento aprovar.

[...]. Eu quase tomei uma surra dos professores que estavam presentes. “Você é maluca? Como é que vai para [cidade do Sudeste]?” Um monte de coisa, todo mundo me chamava de maluca. Minhas amigas disseram assim: “Você é maluca? Vai deixar seu marido aqui para ir fazer mestrado lá com um ano de casada?” Aí, me chamavam de maluca. Aí fui lá eu fazer mestrado, na [nome de IES], feliz da vida, porque eu tinha convicção de que Deus tinha preparado para mim aquele mestrado. Meu marido ficou aqui e eu fui lá, fazer mestrado. Quando cheguei lá, comecei a estudar e descobri que estava grávida.

Também chama a atenção aqui o fato de que as pessoas das quais se espera apoio se voltaram contra a professora, questionando sua decisão. Interessante destacar também como as pessoas se consideram no direito de chamá-la de maluca. A ela e outras mulheres que perseguem com determinação o êxito profissional.

Talvez a grande questão seja: Por que se considera sem juízo alguém que, atuando na academia, prioriza o aprofundamento e a qualificação? Por que se considera sem juízo alguém que entende que o casamento não pode funcionar como uma barreira impeditiva do crescimento profissional? Por que os colegas professores se sentiram confortáveis em partir para cima da professora questionando seu ato? Há um aspecto relevante: ela ainda não havia noticiado a gravidez, o que, no geral, torna a leitura “social” da circunstância ainda mais complexa. Talvez porque a sociedade creia que cabe sempre à mulher uma condição de rendição, em relação às decisões que coloquem em conflito família e carreira.

As dificuldades começaram a se multiplicar. O custo de vida na cidade onde o curso acontecia era mais elevado, somado ao fato de não terem bolsa, e diante de a remuneração como professora ser “muito ruim”, além do estado, estava grávida – com os hormônios em ebulição –, e sozinha. Também não é possível deixar de registrar a possível expectativa de fracasso, e o histórico de tentativas de desqualificação sofridas e impostas pelos colegas professores na instituição ofertante da pós-graduação.

Ainda havia mais um fator complicador: da proposta do curso de pós-graduação constava um sistema chamado “nivelamento”. Assim, somente viria a se tornar aluna do programa, como os demais colegas, depois de cursado o conjunto de disciplinas dessa etapa. Com o não vínculo institucional, muitas limitações de acesso impunham ao grupo condições muito difíceis, conforme conta:

E, nessa época, o salário era muito ruim, mas muito ruim, o salário de professor. Nós não tínhamos bolsa, fomos muito mal recebidos na [nome de IES]. Nós não éramos alunos. Participamos de um curso de nivelamento, inicialmente. Então, nós não tínhamos direito a biblioteca, nós não tínhamos

direito a restaurante. Fomos tratados com muita arrogância, os professores muito arrogantes e nem parece que nós éramos colegas deles, professores de universidades públicas. [...] Foi muito difícil o mestrado. Eu fiquei muito traumatizada com o mestrado da [nome de IES], porque eles eram, na época, muito rigorosos e não respeitavam o outro. Então, eles humilhavam demais a gente em sala de aula. Sofremos todo tipo de assédio moral. Porque, na época, não tinha essa expressão, não tínhamos conhecimento a respeito disso. Mas, sofriamos muito assédio moral. Possivelmente, sim. Não usávamos essa expressão e não podíamos falar e nem expressar com liberdade o que nós pensávamos, enfim.

Para a entrevistada, estar em outro estado e, naquela sua pequena revolução, com a notícia da gravidez, provavelmente trazia toda uma carga emocional, fruto também das experiências anteriores. Havia perdido um bebê havia pouco. E, de novo estava sozinha, diante de um momento de tamanhas dificuldades.

O que viria a se tornar ainda mais penoso, conforme registra. Novamente aos cinco meses a entrevistada perde o bebê. Com isso, somado aos frequentes atos de assédio moral sofridos durante a pós-graduação, diante das alterações do corpo com as gestações, é possível que tenha havido uma potencialização de todos os sentimentos, impondo uma carga de sofrimento ainda maior para essa professora. Mas ela não se deteve, e conseguiu seguir e concluir.

Dentro do contexto organizacional, como registra Haynes (2008b, p. 338), “for women, however, the embodiment of oneself as an accounting professional is complex, because of the range of masculinities and femininities available to individuals within organisations²¹”. Ou seja, há uma gama de masculinidades e feminilidades que são atribuídas a indivíduos, mas com a dissimulação dos processos corporais femininos, tais como menstruação, lactação e menopausa, pode surgir a necessidade de estar em conformidade, com a base do corpo disciplinado das organizações, no qual o corpo masculino é a norma, o que gera conflito.

Foi uma coisa muito difícil para todos nós. E eu, particularmente, por que, meu Deus, eu estou grávida, não tenho plano de saúde, meu marido não está aqui? Então, primeiro filho, como lidar com todas essas coisas? E eu já tinha perdido um bebê. [...] Quando meu marido soube que eu estava grávida, disse assim: “Eu vou para aí. Eu vou pedir demissão e vou para aí e a gente se vira”.

Guardadas as proporções, podemos considerar que as pressões para um corpo em conformidade, segundo Haynes (2008b, p. 338), “pregnancy represents a particular embodied episode, during which a woman has little jurisdiction over her body’s appearance and demeanour, and which belies the modern Western conviction that we possess our own bodies

²¹ Para as mulheres, no entanto, a incorporação de si mesmo como profissional de contabilidade é complexa, devido à gama de masculinidades e feminilidades disponível para indivíduos dentro das organizações.

and are able to mould them accordingly²²”. Assim, no caso de uma gravidez, pode representar uma situação ainda mais forte de encarnação de episódios estereotipantes, já que durante a gestação uma mulher tem pouca jurisdição sobre a aparência e comportamento do seu corpo, o que pode desmentir a convicção moderna ocidental de que nós possuímos nossos próprios corpos e, portanto, somos capazes de moldá-los em conformidade. Nesse caso, as dores e dissabores devem ter sido piores, pois outra vez perde o bebê.

[...]. Aí, com cinco meses, de novo, eu perdi o bebê. Então, foi assim, muito difícil para mim. Enfrentar o frio, a perda de mais um filho, sozinha para lidar com essa perda. Meu marido trabalhava o dia todo. Às vezes, ficava em casa o dia todo chorando: “Meu Deus, o que estou fazendo aqui? Os peitos todos inchados, tudo cheio de leite”. E aquilo era lembrança que tem, sabe? Do mestrado.

Retorna ao estado onde residia e não houve pausa para ajustes. Segue assumindo novos e complexos encargos, apesar das muitas resistências. Na condição de única professora de dedicação exclusiva, e à época assumindo a coordenação do curso, e diante do volume de novos conhecimentos, quis rever a matriz curricular do curso, o que fora tornado muito difícil, como relata:

Mas enfim, graças a Deus, nós superamos. E, depois de quase três anos, voltamos para cá, sem fechar a dissertação. E aí começamos: quando nós voltamos, já assumimos a coordenação do curso. [...]. E eu fui a primeira coordenadora desse curso. E, como coordenadora, por eu ter passado pela [nome de IES], eu vi que o nosso currículo estava muito ultrapassado. Fui trabalhar, no sentido de fazer todo um estudo, para fazer toda a discussão da matriz curricular, discutir com professores. E eu enfrentei muitas resistências, porque, praticamente, eu era a única mulher do departamento e de dedicação exclusiva. [...]. E, aliado a isso, tinha a minha vida de esposa, recém-casada, praticamente.

Nath (2000) estudou a carreira de executivas em organizações locais na Índia. A pesquisa conclui que as mulheres que tiveram carreiras exitosas obtiveram “sucesso” devido à interação de suporte organizacional e familiar, em questões próprias do individual, sendo fundamental o apoio de cônjuges. Esse parece ser o caso da entrevistada. Sem o apoio do cônjuge, como adiante ela reconhece, talvez não conseguisse seguir com seus anseios e histórico de êxito.

Os colegas – muitos ex-professores – sob a tutela da entrevistada, que estava como coordenadora, não aceitaram com tranquilidade as mudanças no colegiado. Assim, o que poderia ser motivo de orgulho, parece ser utilizado como motivação para não apoiar. Nesse sentido, foram muitas as tentativas de desqualificação, contra as quais precisou reagir com pulso firme, como é possível perceber com esta fala:

²² Gravidez representa um episódio encarnado particular, durante o qual uma mulher tem pouca jurisdição sobre a aparência do seu corpo e comportamento, e que esconde a convicção ocidental moderna que possuímos nossos próprios corpos e somos capazes de moldá-los em conformidade.

[...] todos foram meus professores. [...]. Então, não sei na cabeça deles como isso ficava. Mas só sei que alguns discursos eram assim: “Ela me ultrapassou. Era minha aluna e agora já é mestra”. Então: “Ela passou o mestre, a discípula passou o mestre”. Então, esse era o discurso que eu ouvia muito. E eu tive que enfrentar, na coordenação, como tinha acabado de formar a faculdade de ciências contábeis, nós tínhamos que fazer uma matriz curricular com código diferente. Ai todo mundo começou a criticar [...]. Eram muitas coisas que vinham, muitas críticas e nenhuma colaboração. Só vinha crítica, e eu tive que ser um pouco autoritária mesmo, botar o projeto debaixo do braço e ir para a secretaria geral de cursos para implantar toda a matriz curricular.

Carolina relatou também as dificuldades para ingressar como professora em um departamento do qual fora aluna. E não só entrar, mas manter-se por um tempo, até que se reconheça sua capacidade, também por se impor. Conforme consta do tópico que trata das construções identitárias.

Elisa dá seguimento à sua narrativa, trata agora de uma nova gravidez, durante a coordenação e com o diagnóstico médico complicador, e, devido a isso, mais uma vez a necessidade de afastamento das atividades. Novas dores, novas angústias, e mais pressões. Ainda assim, segue e decide cursar doutorado.

Nesse ínterim, que eu estive na coordenação, eu fiquei grávida de novo. E, porque eu já tinha perdido dois bebês, os médicos identificaram que eu tinha [nome da complicação relacionada com gestação]. Ai eu tive que [nome de procedimento médico realizado], e ficar de repouso sete meses. Então, foi também uma coisa complicada. Eu, como coordenadora, me afastar para o neném poder nascer. E depois ficar um período de pós-gestação também em casa. Então, eu fiquei um período grande em casa. E, quem assumiu foi meu vice. [...] Mas depois eu voltei, eu passei quatro anos como coordenadora do curso, e, quando voltei, completei o meu mandato e logo já fui me preparando para fazer doutorado. Porque nós tivemos um colega aqui, que, praticamente, todos os dias entrava na minha sala e dizia assim: “Se você não fizer doutorado, você vai ficar para trás”. Porque eu não queria saber mais de fazer doutorado, nem nada. Eu estava com um filho pequeno. Imagine se ia pensar em sair daqui, de novo, para pensar e estudar?

Novamente aparece uma pessoa incentivando. Novamente a resiliência marca a passagem de uma etapa para outra.

Aí ele foi todo dia, aquela voz dentro de mim e eu comecei a pedir a Deus que me mostrasse caminhos. E, quando eu terminei a coordenação, eu fui convidada para ser superintendente acadêmica da [nome de universidade pública no Nordeste]. E também para ser coordenadora de um curso de uma faculdade particular. Eu tinha passado na seleção do doutorado na [nome da área escolhida] [...]. Decidi fazer doutorado. Ai as pessoas mais uma vez: “Você é maluca? Você vai perder o mercado. Quando você voltar, ninguém mais vai querer te dar oportunidade para trabalhar”. Ai eu disse assim: “É, mas eu prefiro correr o risco”. Fui com marido e filha de três anos para lá, para [nome de cidade ao centro da região Sul] fazer o doutorado. Levamos toda a mudança para lá.

Mais uma vez o marido a acompanha em sua trajetória, o que deveria ser visto como normal, já que, em geral, as mulheres seguem os maridos quando estes são transferidos de um

lugar para outro, atuando na mesma organização ou instituição, ou quando resolvem mudar em busca de um trabalho ou melhoria de vida. Assim, feita a análise da situação mais conveniente para a família, deveria ceder qualquer um dos cônjuges e não “penalizar” quase sempre as mulheres, como é comum.

Quando nós chegamos lá, foi também muito difícil. Além da mudança, além de filho pequeno, eu passei na seleção para fazer um intercâmbio na [nome do país]. [...]. Tinha acabado de depositar as coisas em [nome da capital do estado ao centro da região Sul]. Minha filha ficou com meu marido e eu levei babá, também. Levei uma babá comigo, e essa experiência na [nome do país] não foi muito interessante, porque minha cabeça não estava lá, estava aqui. [...] aí, quando eu voltei desse processo, começou o ano letivo na [nome da universidade federal onde cursou doutorado], e, mal começou o ano letivo, descobri que estava grávida. Aí, pronto. Meu mundo despençou de novo. [...] E interessante, que eu ficava com medo. Eu tinha medo de falar para as pessoas que estava grávida, porque eu já me achava velha, eu estava com 38 ou 39 anos, alguma coisa assim. Só sei que [nome do filho] nasceu, faltavam três dias para eu fazer quarenta anos. Então, eu já me achava velha.

Essa situação parece funcionar diferentemente para homens e mulheres. Isso porque, em geral, os homens conseguem vivenciar experiências, ou pelo menos o dizem, longe da família com mais êxito que as mulheres, já que o sentimento de culpa – tão presente nas mulheres – parece ter um peso menor para eles.

A construção social da inadequação corresponde a fator marcante na vida das mulheres. Algumas circunstâncias são mais marcantes, como o sentir-se “velha”. Isso porque há leituras diferentes para homens e mulheres. Para eles, corresponde a amadurecer, em alguma medida acurar. Para as mulheres, a leitura é de perder a beleza, o frescor. Em um país onde um dos maiores “recursos” é a beleza, isso pode ser “catastrófico”, pela noção de que nesse estágio de vida a mulher está “estragada”.

Mais uma vez cabe lembrar a pesquisa de Gonçalves e Ambar (2015) pela qual a situação relatada poderia ter sido evitada ou minimizada com o estabelecimento, estruturação e implementação das políticas de permanência nas universidades; nesse caso deveria haver creche.

Além das determinações biológicas, também a sociedade impõe que as mulheres tenham filhos. E não só que os tenha, mas quando devem fazê-lo. Constrói-se e se propala a ideia de que não há como uma mulher ser feliz, caso opte por não ter filho. Com isso, há um período na vida das mulheres em que elas se veem sob uma pressão enorme, já que o atender ao relógio biológico quase sempre coincide com os avanços na carreira acadêmica.

Assim, para as mulheres, o momento de ingresso na carreira e cobrança por resultados quase sempre coincide com o melhor momento ou momento limite para gestação com menos

complexidade, com intensas cobranças nos ambientes sociais onde circulam. Assim, há marcos que deveriam ser observados.

O corpo da mulher mudou, as mulheres não são obrigadas a ser mães, a ciência oferece novas possibilidades, mudaram as expectativas das pessoas, bem como a leitura de prioridades, e talvez não façam mais sentido algumas verdades construídas. Mas Elisa tem que viver o sofrimento dessa “inadequação.”

Eu tinha ido lá para estudar e foi uma coisa que eu não tinha planejado e eu ficava escondendo, não disse para ninguém que eu estava grávida.... Nem para o meu orientador e tal. [...]. Ai demorei muito para ir ao médico, começar o pré-natal e tudo. Quando eu fui começar o pré-natal, ele disse assim: “Você está na última semana para fazer [nome de procedimento médico]”. [...] Ele já me encaminhou para a cirurgia. Ai fui lá, fazer a cirurgia e tal. E ele fez assim: “Olha, repouso absoluto. Só levanta da cama para tomar banho e fazer necessidades”. Eu não obedeci. Uma vez por semana eu ia para a universidade assistir aula. Cumpri os créditos, pelo menos, os créditos obrigatórios, eu cumpri. Tive uma conversa com meu orientador, ele me deu todo o apoio, foi uma pessoa maravilhosa.

Mais uma gravidez. Agora durante o doutorado. Já ciente das limitações que teria de enfrentar; com o diagnóstico médico anterior, trazia mais angústia a noção da necessidade de afastamento das atividades – o que não foi cumprido totalmente.

O “medo” veio junto, e, com ele, o retardo em iniciar o acompanhamento médico, apesar do risco envolvido. Diante das reações esperadas ao noticiar a condição, Elisa apostou na “necessidade” de segregar a nova situação. Também precisou desobedecer às recomendações médicas, o que garantiu que concluísse os créditos, ainda que envolvesse o risco de uma nova perda.

Outra vez é impressionante a condição de “dar uma volta” nas adversidades que se apresentam continuamente na vida da entrevistada. Mesmo com os processos que provavelmente envolvem muito sofrimento, além de humilhação e desqualificação, com o risco eminente da dor de perder mais um bebê; a necessidade de mudança de toda a estrutura da família; o risco de “perder espaço profissional”. O relato da entrevistada demonstra a posição de uma pessoa determinada, que não se deixa levar por opiniões e “brincadeiras” maldosas e/ou perversas. Uma vez tomada a decisão, ela segue firme em seu propósito.

[...] É, então, foi assim... Fiquei mais tranquila, mas mesmo assim, eu tive depressão durante a gravidez: porque eu não podia carregar minha filha e ela reclamava demais; porque eu não levava ela para a escola; ela não participava de nada. Meu marido que levava ela para o parque, meu marido que levava ela para festinhas. Então, era coisa assim, muito complicada. Eu não podia fazer enxoval do bebê. Então, tinha que depender das pessoas e eu não tinha parente nenhum lá. Então, foi outra situação, também, muito complicada.

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.

Aí passou, [nome do filho] nasceu. Quando [nome do filho] nasceu, três meses de choro dia e noite. Quase fiquei maluca. Eu costumo dizer que eu não fiquei maluca por causa do meu relacionamento com Deus, e por causa do meu marido, porque foi um homem enviado por Deus. Uma bênção de marido. Sustentava ali a barra. Aí, depois disso, graças a Deus eu concluí o doutorado no prazo, com os dois meninos pequenos, eles passavam o dia na creche e eu passava o dia estudando em casa. Quando eles chegavam a casa, de noite, era para arrumar tudo e para o dia seguinte, eles irem para a creche. Aí depois, eu terminei o doutorado com quatro anos e quatro meses, certinho. Aí voltamos para cá, com toda a mudança. Começar tudo de novo.

A cadeia de apoio familiar é fundamental, conforme mencionado. No entanto, o Estado pode e deve proporcionar uma série de equipamentos, tais como: lavanderias públicas, restaurantes populares e creches, que proporcionariam muito melhor condição de vida para a sociedade. Em especial, para a camada mais pobre da população, que onera filhas (os) maiores, mães e avós com cuidados das crias, para que possam trabalhar.

Mas a história de vida segue. Outra vez, o recomeço. É claro que toda essa carga de pressão, inclusive pessoal – já que não suportava se ver limitada a não poder fazer as “obrigações de mulher” –, resultaria em um reclamar do corpo, que pedia uma trégua, e assim a entrevistada precisou superar problemas emocionais, como conta:

[...]. Começar do zero. E aí, já de cara, já peguei quatro disciplinas diferentes. Faltava entregar a versão final da dissertação, da tese, e também, eu tive, além das quatro disciplinas, adaptação de menino pequeno. Meu filho veio para cá com três anos, [nome da filha] com sete, e meu marido ficou lá um período. Eu vim sozinha, enfrentar e procurar casa para morar, escola, o semestre começando. Eu quase morri. Mas, graças a Deus, o Senhor foi comigo. Sobrevivi. Um turbilhão de coisas, mas justamente por causa disso, desse lastro espiritual. E também o relacionamento com meu marido. Graças a Deus, superamos tudo. Logo, eu estava...

Para que as mulheres possam idealizar trajetórias profissionais e de carreira com “sucesso”, elas precisam dispor de uma cadeia de apoio que lhes garanta, sobretudo – observada a estrutura e conjuntura familiar mais usual –, o bem-estar de “sua” prole, e dos seus pais. No país, esse suporte pode vir de diferentes frentes, mas, em geral vem de mães, filhos maiores, avós e, em sua grande maioria, de empregadas domésticas e babás. Pode vir também de aparatos institucionais como creches, restaurantes populares e lavanderias populares.

E segue-se com esses estereótipos classificativos e quase sempre depreciativos, no caso das mulheres.

[...]. Com todas essas dificuldades. E, aí, depois, assumimos o departamento. Assumimos a coordenação do mestrado, sendo a primeira mulher. Assumi a coordenação do programa de pós-graduação. E assim, eu costumo dizer que Deus tem um propósito na minha vida. Eu não tenho dúvida a respeito disso. O período que eu voltei que estava essa hostilidade, Deus abriu a porta para eu trabalhar na faculdade, que tinha me convidado antes de ir para o doutorado para ser coordenadora. Quando eu voltei, me convidaram para ser coordenadora. Quer dizer, foi guardado o meu... Então, eu passei um ano e meio nessa faculdade. Apreendi um monte de coisa, que eu trouxe para cá. E sai porque meus filhos reclamavam que eu trabalhava demais. Me imploravam para eu parar de trabalhar muito, porque eu trabalhava de manhã, tarde e noite, os três turnos. E aí eu decidi [parar].

Invisibilização, não reconhecimento, dentre outras formas. Esse é o caminho reservado às mulheres que resolvem fazer acontecer. Uma vez feito, os créditos são suprimidos, muitas vezes, sem ressalvas. Foi assim que as contribuições das mulheres na história foram apagadas. Lehman (2012) resgata a afirmação feminista famosa – que já foi mencionada nesta pesquisa – “que o pessoal é político” (p. 277) para argumentar sobre o contexto econômico e político que age para produzir desigualdades.

Na opinião de Lehman (2012), a política econômica e a política social estão intimamente ligadas, daí a necessidade de mudar a condição para as mulheres, o que se aplica igualmente para as perspectivas das contribuições contábeis, com o desenvolvimento de métodos que deem visibilidade, utilizando novos conceitos para revelar aquilo que tem sido silenciado, como conceitos de valores, valorização do trabalho, risco e poder. Lembra que esse olhar corresponde a uma inovação plausível para que se possa reformular os conceitos de direitos das mulheres.

Quando decidi parar de trabalhar na [nome de faculdade do Nordeste], eu chamei para mim a responsabilidade do projeto pedagógico do mestrado, que já tinha sido submetido umas três vezes e não e não tinha sido aprovado. [...]. Conversei com a [nome da professora], convidei a [professora] para fazer uma palestra aqui, e eu tive a conversa assim, de pé de ouvido com ela: “O que a gente precisa fazer?” Ela falou: “Você precisa fazer isso”. E me deu todos os caminhos. Aí eu liguei, nessa época, para o professor [nome], era diretor e [nome do professor] estava coordenando esse processo de submissão havia três anos do projeto e não era aprovado. Aí eu liguei para o professor [nome do diretor], isso é uma véspera de um feriado e a faculdade ia estar fechada. Porque era eleição. Então, fechava na quinta ou na sexta, e só entregava na segunda. E eu estive com [nome da professora] na quinta, e ela falou assim: “Você precisa entregar esse projeto na terça, lá em Brasília”. Aí, eu liguei para [nome do diretor] e [o diretor] fez assim... Passei toda a conversa que tive com [nome da professora] por telefone, para ele, e o que nós precisávamos fazer. Eu disse: “Vamos nos reunir, em qualquer lugar, no shopping, e a gente trabalha no projeto”. Aí ele ligou para [nome do coordenador] e [coordenador] fez assim: “Não tem condição, porque eu recebi a carta da Capes apontando as melhorias que o projeto precisa ter e é muita coisa, a gente não vai dar conta”. Aí [nome do diretor] me ligou e me disse isso. Eu disse assim: “[diretor], peça para o professor [coordenador] que mande para mim, por e-mail essa carta que ele recebeu

da Capes, que eu vou trabalhar no projeto”. Eu passei o final de semana inteiro trabalhando em cima da carta, respondendo as demandas da carta em conformidade com que [nome da professora] tinha me falado. Cheguei aqui, na segunda-feira, eu disse: “Professor, aqui que eu dei conta de fazer no fim de semana. Precisa melhorar as referências bibliográficas e alinhar alguma outra coisa que vocês criticaram o que eu fiz. Eu fiz de acordo com a orientação de [professora]”. Aí, ele ligou para o professor [coordenador], para [o coordenador] vir para cá e reunir todos os professores que estavam como componentes do mestrado. O professor [coordenador] respondeu que não ia não, porque ele estava com o irmão dele, que tinha vindo passar uns dias com ele, e ele não podia, só podia vir de tarde. De tarde, nós reunimos o colegiado, aprovamos aquele projeto que nós tínhamos feito e decidiu-se que eu ia para Brasília levar o projeto no dia seguinte. Terminamos de melhorar o projeto. E quando foi seis horas da manhã, estava eu, pegando o avião para ir para Brasília. Aí fomos conversando com [nome da professora] lá, [professora] estava lá em Brasília, com professor [nome de outro professor] que fazia parte da equipe do comitê técnico. Aí, ele fez uma série de perguntas, e eu fui respondendo às perguntas dele. Entreguei. Umas dez horas estava eu, de volta, tomando o voo de volta para [nome da cidade]. Foi essa a história. E se você for perguntar: “Quem foi responsável em implantar o mestrado? Professor [nome do coordenador] ”.

Com esse relato, a terceira entrevistada, Elisa, finaliza sua participação na pesquisa. Um relato que corresponde a outro exemplo de “teto de vidro” , quando se observa, por exemplo, como o acesso ao projeto – que não conseguia aprovação – fora dificultado.

O projeto fora ajustado e pré-aprovado, mas ainda assim foi difícil finalizar os ajustes. Qual seria então a justificativa para as ações dificultadoras dos atos seguintes? Faltava motivação e, portanto, contribuição. No entanto, depois de o projeto ser aprovado, todo “o crédito é dado a um homem”. Todo o trabalho empreendido – em tempo recorde e abnegação – para conseguir aprovação fora invisibilizado.

As experiências dessa entrevistada demonstram ainda que, contrariando as muitas falas correntes e utilizadas como justificativas no mercado de trabalho para excluir, a maternidade não necessariamente precisa afastar a mulher de postos de trabalho. Com os devidos ajustes e apoio, é possível seguir carreira, como ocorreu.

Como mencionado anteriormente, a determinação, que também pode ser lida como resiliência, é algo muito presente na vida das pessoas que conseguiram alcançar seus objetivos.

Essa ideia retorna mais adiante, quando Elisa quase desistiu de um concurso diante da imagem dos demais candidatos, somente homens.

A partir daqui, passa-se a relatar a ascensão profissional do Élio. Uma experiência de riqueza sem igual e de passos rápidos, seguros e certos. O próprio entrevistado diz: “Minha vida acadêmica é bastante interessante”.

Na sequência, o entrevistado fala de como gosta de matemática e inglês. Bases importantes, em particular na instituição e na área em que atua, para se conseguir galgar espaços acadêmicos de destaque e extramuros institucionais. Destaca pontos do momento em que iniciou o curso e que o auxiliaram a traçar metas a perseguir.

[...] Minha vida acadêmica foi sempre voltada à pesquisa, a encontros científicos, a ser diretor de encontros científicos. E a influência da amiga da minha tia, então, quando...

E aqui diz da importância de se ter referência. Trata da importância de se ter objetivos bem delineados e caminhar com foco, na certeza de que é possível, haja vista que outros já tinham traçado caminhos semelhantes.

E quando eu entrei no curso, eu adorei o curso. Eu adoro matemática, é uma das coisas que eu gosto mais é matemática. Nunca gostei muito de português, mas amo inglês. E quando eu entrei na sala, eu sempre comprei meus livros, porque a biblioteca nunca tinha a quantidade necessária para pegar. Aí eu li aquela capa daquele livro azul de contabilidade introdutória, e vi assim, “curso dos professores da [nome de IES no campo]”. Aí eu abri e vi que eram doutores pela [nome de IES], algumas. [...]. Aí eu já fui procurar saber como era a pós-graduação nisso. E percebi que, realmente, só tinha um mestrado e um doutorado que era em [cidade do Sudeste]. Mas mesmo assim, passou o primeiro ano, eu já procurando estágio, porque não podia ficar sem dinheiro.

No recorte a seguir, volta a um momento da graduação que pode auxiliar na compreensão de momentos futuros.

[...]. Mas, passou o segundo ano do curso e foi quando voltou para [capital de estado no Norte] o primeiro doutor, era o professor [nome do professor]. Aí eu cheguei para ele e disse: “[professor], eu queria muito ter iniciação científica, porque eu quero, no futuro, ser igual a você, doutor. Ter doutorado. Eu gostaria muito de ser professor de universidade pública. E eu sei que, para chegar lá, eu tenho que seguir a carreira acadêmica”. Porque eu sempre gostei muito de ensinar, sabe?

Aqui passa a relatar suas primeiras experiências profissionais. Também marcadas pela possibilidade de ter condições de opção, de escolher fazer algo que o motivasse mais, que estivesse alinhado com seu perfil. Diferentemente da maioria das pessoas que precisam de uma renda para viver e, portanto, precisam assumir o que conseguem, gostem ou não.

Ainda há o caso de pessoas que são impedidas de fazer algo que poderiam realizar com competência, pessoas que reúnem qualificação para convocação ou contratação, mas que não lhes é possível. No caso das pessoas negras, muitas vezes podem ser impedidas de assumir funções e postos de trabalho devido à cor da pele, como historiou Guimarães (2013). Afinal, existe um “lugar para a pessoa negra” na sociedade brasileira.

No recorte a seguir, o entrevistado relata como almejou destaque em seu desenvolvimento acadêmico desde a graduação. Também fala da sua condição de bancar a investida em novos espaços acadêmicos.

Desde os trabalhos iniciais, veio a consagração. A condição pôde demonstrar, além do nível de preparo e sinalizações sobre a qualidade dos trabalhos, que construíra uma rede de contatos condizente com os objetivos acadêmicos.

[...] porque esse professor precisava de dois bolsistas. E a base de pesquisas era custos na hotelaria, então, ele teve que pegar um aluno da contabilidade, que, no caso, era eu, e um do turismo, que era [nome da colega]. E a gente começou, realmente, trabalhando em conjunto, fazendo pesquisa, fazendo trabalho científico. Eis que a gente ganhou prêmio. Os primeiros alunos a ganharem prêmio. Fomos nós dois que fizemos, viemos apresentar e até eu que paguei a viagem dela, para você ter noção.

Com isso, recebia informação, orientação e apoio. Além do acesso à condição que promovia o respaldo financeiro. Por exemplo, no caso de Élio, queria terminar com brevidade a graduação, pois queria prestar concurso público enquanto havia poucas pessoas com doutorado, na instituição pretendida.

[...]. Quatro meses e meio para acabar o curso, uma greve. Nossa, para mim foi triste, porque eu estava estudando para vir para o mestrado. E eu tive que acabar meu TCC, assim, super-rápido, coleí grau em separado da turma, e passei no mestrado aqui.

Neste recorte, o entrevistado fala dos meses iniciais nesse novo estado e nova condição acadêmica. Este recorte é particularmente importante para o entrevistado, pois narra os primeiros momentos de sua vida profissional e para a pesquisa, pois descreve e demonstra a importância do modelo para o êxito profissional, em especial.

E a partir dali, pronto, fiz a prova, passei e vim para cá. [...] E chegou no final do mestrado, eu falei: “Não vou parar no mestrado, não. Vou direto no doutorado”. [...] Então, era difícil. E, depois, eu comecei o doutorado. Quando comecei o doutorado, foi muito legal.

Outro recorte relevante. A orientação da professora que tinha como referência foi seguida.

Eu passei, praticamente, enfiado na sala, não tinha férias, não ia para [capital de estado no Norte], na época. Ficava aqui direto. Então, com [tempo recorde em que concluiu o doutorado], eu já defendia o doutorado. É, aí deu certo. Mas eu só fiz isso, também, porque eu acabei em outubro e em novembro, eu tinha um concurso e era um concurso que fazia quatro vezes que abria e/ou não tinha inscritos, ou se tinha inscrito pelo menos um, aquele um não passava, entendeu? Era um desafio, porque não era minha área, era contabilidade de seguros e previdência, eu nunca tinha visto isso. Então, tive que pesquisar, estudei sozinho, não tinha ninguém que ajudasse, na época.

E relata, a seguir, o começo da atuação como docente.

Aí fui nomeado em maio, maio de 2007. Foi quando eu comecei aqui na [nome de faculdade no Sudeste], [dia] de [mês] de [ano em que começou a atuar como docente], quando eu fiz aqui na [nome de faculdade no Sudeste]. Então, quando eu entrei aqui...

Em [três anos depois de começar a atuar como docente], eu já era professor do doutorado, só que era professor iniciante, não podia ter... Só podia ter um orientando no mestrado, que foi [nome do orientando], que eu defendi e

depois veio [nome da orientanda], que me liberou para ter [orientações no] doutorado. Aí foi [nome da orientanda], que foi fantástica para mim, porque ela era muito boa. Então, tive muita sorte, e a gente trabalhava muito bem.

No recorte a seguir, vê-se o histórico de uma carreira meteórica. O recorte é uma demonstração do perfil dinâmico e controlador, como conta o entrevistado.

E me chamou para ser vice da graduação. Eu aceitei ser vice do [nome do professor]. [...]. Aí, quando [nome do professor] entrou na chefia, ele pediu para eu ser coordenador do curso da graduação. Só que [nome do professor diretor-presidente da fundação] também me pediu para ser diretor financeiro da [nome de fundação na área], ao mesmo tempo. [...]. Depois de um ano só, nem um ano, seis meses, precisou ter um presidente da comissão de graduação da [nome de faculdade]. E aí a [nome da professora, da Economia], “Élio, tem que ser você”. Aí eu: “[professora], não sou nem professor associado. Eu não tenho condições de ir”. Aí [nome da professora] disse: “Não, você fica do meu lado e a gente segue trabalhando junto”. Aí virei presidente da comissão, então, eu era coordenador dos dois cursos aqui, manhã e noite. E tinha a comissão da graduação da [nome de faculdade] comigo. Então, controlava os quatro cursos. Fiquei muito na reitoria. [...]. Comecei pequenininho, na graduação, e presidente da comissão da graduação da [nome de faculdade] e conselheiro da pró-reitoria. E coordenador dos cursos de MBA na [nome de fundação]. [...]. Mas nunca deixei passar sem nada por mim, porque eu gosto de saber o que está acontecendo. [...]. Em [três anos depois de iniciar com a docência], eu já tinha feito um pós-doc em [nome de país da Europa], na época de férias, porque eu não podia sair. Imagina, um professor novo saindo? Então, passei dezembro, janeiro e fevereiro e aí voltei. E, depois, eu fui para [estado nos Estados Unidos] [...] devido ao trabalho que foi feito no congresso, eles aceitaram eu ser chefe do departamento. Só que foi muito difícil, porque eu tive que fazer referência para virar associado, porque sem ser associado, eu não poderia ser chefe. [...]. Então, eu acabei aceitando a missão, mas sabendo que era loucura, porque vinha [filho mais novo]. Eu já percebi que não vou mais pegar cargo administrativo depois desse. Como eu não quero mais menino, entendeu? Então, depois de ter cargo administrativo, ter [filha], não vou ter mais menino, porque eu não quero mais, não.

Bem interessante, quando o Élio afirma “não vou ter mais menino, porque eu não quero mais”. Diferentes leituras possíveis nessa frase. Deixa “no ar” a ideia de total envolvimento com a gravidez e criação dos filhos; caso contrário, não faria associação com sua disponibilidade para assumir funções administrativas.

No relato do professor Élio, estão presentes vários momentos de dificuldades. Boa parte delas relacionadas a ritos de passagem ou sequência “natural” da vida ou ainda que provavelmente resultam da falta de informação ou de orientação própria de alguém que está entrando em uma nova situação ou em um novo espaço.

A partir daqui, o entrevistado Luís conta por que veio para o Brasil. O objetivo inicial era cursar mestrado, em intercâmbio. Aqui passou por empresas de referência internacional. Talvez seja interessante mencionar logo aqui que o entrevistado também não tinha limitações

com inglês, pois aprendeu desde as séries iniciais, o que provavelmente lhe oportunizou estar nesses espaços.

Eu vim para o Brasil pela oportunidade que os [pessoas de origem da África] tinham para vir para o Brasil, eu vim fazer um mestrado aqui na [nome de IES] e a área de especialização é área de auditoria. E eu defendi minha dissertação em 85. E logo assim que terminei a dissertação tive convite dos colegas que trabalhavam na [nome de empresa de auditoria] para ir trabalhar com eles. E assim em 88 eu fui na [empresa especializada na terceirização de serviços nas áreas contábil, fiscal e trabalhista] na época. Trabalhei na [empresa especializada na terceirização] mais ou menos uns cinco anos e depois também recebi convites dos colegas da [empresa de auditoria, consultoria, consultoria tributária, assessoria financeira, gestão de riscos e outsourcing] para ir também estabelecer o departamento de auditoria de sistemas da [empresa].

Mesmo com um currículo que melhorava paulatinamente, com as qualificações que somava, percebeu que havia um limite, que não chegaria a sócio. E novamente fica uma questão para reflexão: Por que em havendo capacitação o entrevistado não poderia vir a ser sócio?

E assim que terminei, fui passando, né, como gerente de auditoria na época eu fui analisando as perspectivas da organização de poder chegar a sócio. Não havendo isso, em 97 eu saí e fui para [nome da empresa]. Não sei se você conhece, a [nome da empresa] é a maior empresa do mundo na área de construção de hidrelétricas e, na verdade, eles atuam na área de produção e distribuição de energia, desde fabricação de medidores e distribuição eles estão envolvidos. Eu fui o gerente regional Brasil, da América do Sul, da área de crédito deles, mas não durou muito. Era um cargo de staff que a gente estava na época era exatamente a época que o pensamento de achatar a pirâmide e cair em cima da gente. Então fui eu, o vice-presidente da época da área em que tivemos benefícios de recolocação. Acabei saindo na época.

Luís diz que sempre esteve em sala de aula, mesmo enquanto atuava no mercado. Com isso, havia a garantia de se manter aparentemente tranquilo em relação às despesas fixas.

Essa questão de estar sempre na universidade não parou, então mesmo estando na [nome das empresas de consultoria que mencionou] ou na [nome da empresa] entre outras empresas, eu estava sempre, mas sempre nas universidades. Então quando eu estava saindo de uma empresa e indo para outra, eu não sentia nada, eu não me sentia ameaçado, a grana para honrar as dívidas. Não acontecia comigo.

A possibilidade de se comunicar em outra língua volta a surgir, demonstrando como é algo que funciona como impulsionador para muitas novas oportunidades. No caso desse entrevistado, pode ter funcionado como um diferencial, no acesso às organizações que cita. E continua:

Eu falo os quatro dialetos claramente, porque na África, cada lugar que você morava, você tinha, além de falar inglês e falar o seu próprio dialeto, você tem que falar o dialeto da região. Facilita o inglês a gente aprende isso desde o primário. Na verdade, os países africanos eles têm essa questão de

aprender, além da língua local, seja português. Isso eles fazem questão de ter nos currículos escolares a língua inglesa, isso acaba ajudando bastante.

Luís discorre sobre sua trajetória acadêmica. Uma trajetória também de avanços rápidos. Para tanto, o entrevistado atuava no mercado; lecionava e coordenava cursos em diferentes instituições de ensino, em diferentes estados, simultaneamente.

Interessante o posicionamento da empresa de consultoria de incentivar o quadro a lecionar, já que percebeu nesse ‘incentivo’ a possibilidade de divulgação da marca.

A trajetória acadêmica, isso começou na época da [uma empresa prestadora de serviços profissionais], ano 88 mesmo. A [nome da empresa] tinha uma política de ajudar os profissionais a melhorar a comunicação. Então, além de melhorar a parte da comunicação, melhorar também, compensar os profissionais de auditoria que atuavam nas universidades, porque para eles era um meio de divulgação. E para isso eles compensavam o salário que as faculdades pagavam para os professores, os que eram da [nome da empresa]. Então para mim era um grande incentivo estar na vida de profissional e também na vida acadêmica. E eram poucos os profissionais que atuavam na docência na época. Então de lá, da [nome da faculdade] eu lecionei bastante tempo, cheguei a ser coordenador de curso de ciências contábeis, aliás foi o primeiro que eu coordenei aqui no Brasil, ano 88, 89 e de lá, quando eu saí da [nome da empresa], eu estava ainda... Aliás, quando eu saí da [nome da empresa], eu saí da [nome da empresa] já no doutorado, porque eu me doutorei em 92, então quando me doutorei estava dando aula em final de semana no [nome de três instituições privadas, sendo uma no Nordeste, e duas na no Sudeste]. Então é lógico que para você fazer a vida não tinha moleza.

Como registra o entrevistado, além da qualificação pessoal, outra circunstância que “facilitava” seu acesso a tantos espaços de ensino é que havia muito poucos doutores à época – ainda hoje são poucos –, e, portanto, “era muito requisitado”. Também esse entrevistado fala de si, como se tratasse de um grupo, diz: “E para nós era...”.

E para nós era uma oportunidade de [...] E na época eu viajava muito e academicamente e também nessa área que eu atuo, área de auditoria, área de auditoria de sistemas, quase não... e ainda é bastante carente hoje, mas na época era mais carente ainda. Então para mim era bastante oportuno fazer valer esse conhecimento e compartilhar com os colegas. Então eu lecionei [nomes das instituições onde lecionava], eu estava ainda dando curso de lato sensu, pós-graduação lato sensu, lá na [universidade privada]. Eu saía também, eu ia para [município de Minas Gerais], para dar cursos em [estado do Nordeste]. E para complicar mais isso, eu recebi convite lá da universidade [município de Santa Catarina] para compor o quadro do curso de mestrado lá. Eu também lecionei lá em [nome desse lugar].

4.3.7 *Portas e janelas se fecham. A resiliência abre outras*

Gaspari (2006) escreve o artigo *Os professores negros sumiram da fotografia*. O título provocativo visa chamar a atenção para as ações afirmativas negativas que fizeram com que os professores negros sumissem dos registros fotográficos das escolas, salas de aula e outros espaços relacionados.

Os mestres negros dos anos 20 foram substituídos por professoras brancas. Dez anos depois, surgiu o Instituto de Educação, a gloriosa escola normal do Rio. Era uma instituição modelo, onde as alunas passavam por um duro exame de qualificação intelectual e médico. Havia até cursinhos preparatórios para normalistas. Exigia-se um custoso enxoval, com luvas brancas. Uma filha de ferroviário só conseguiu comprar os uniformes porque sua família cotizou-se. Dávila esclarece: não há indício de normas destinadas a excluir deliberadamente os negros, havia apenas o sonho de fabricar uma ‘fina flor’ de educadores (Gaspari, 2006, p. 1).

Exemplos semelhantes ocorrem nos dias de hoje. No recorte a seguir, Conceição retoma a discussão sobre o espaço da sala de aula, e insere a discussão sobre formas de exclusão que ali estão presentes, quando trata muito rapidamente do distanciamento professora-aluna. Demonstra como o “sistema” pode operar para impedir que a informação – leia-se oportunidades – possa chegar até os que geralmente mais precisam.

Ela falou: “Quer ser minha monitora no semestre que vem?” [E eu pensei:] “Meu Deus, a mulher está me chamando. Cadê o distanciamento com o professor?” E falei: “Professora, mas o que é isso? Não sei o que é isso”. E aí ela foi me explicar o que era, porque assim, não tínhamos esse contato, eu fui a primeira... Você é muito ignorante no processo, mas não é ignorante no sentido grosseiro do termo, mas ausência do conhecimento mesmo. E eu não esqueço, quando eu tinha ingressado na [nome de universidade pública no Nordeste] Quando eu liguei, a mulher perguntou: “É graduação ou pós-graduação?” Eu disse: “Moça, explique melhor, eu não sei o que a senhora está falando. Eu sei que eu passei no vestibular na [nome de universidade pública no Nordeste]”. Então, eu nem o termo “graduação” conhecia.

Carolina vivenciou muitas situações semelhantes. Ela conta como chegou à universidade. Nesse relato, demonstra como teve de adiar questões importantes de vida ou como algumas oportunidades lhe foram tiradas por falta de informação ou de orientação. Informação ou orientação que não chegava e não chega ou não é partilhada, seja porque pais e familiares não orientaram, seja por pretenso descrédito ou por pura perversidade.

[...]. Como havia mencionado, meu pai mal foi alfabetizado. Estudou, se não me engano, até a 4ª série. Minha mãe não foi escolarizada. Uma das coisas que mais mexia com ela. Ficava mal a cada vez que precisava “colocar o dedo” como assinatura. Exceto pelo período que compreendeu desde a 1ª até a 4ª série, que fiz em escola particular, como bolsista, meu histórico de formação formal é de escola pública. Entre uma e outra greve – que funcionavam como desestímulo ao estudo – passei por escolas de pouca estrutura. E foi assim que cheguei ao, à época, último ano do 3º grau. Comecei a ouvir os colegas comentarem sobre suas escolhas para prestar vestibular. Curiosa, perguntei a alguém do que se tratava. Ao ouvir a

explicação, disse: “Vou fazer!” Fui ao local de inscrição e lá pedi uma sugestão de qual curso optar. A resposta lógica: “Faça para Letras”. Foi a minha 1ª opção. Fiz e fui aprovada. Mas, o curso era diurno e eu precisava trabalhar. Então tive de aguardar o próximo processo seletivo vestibular. No sistema local havia algo como 1ª e 2ª opção. Fiz para Administração, como 1ª opção, e Geografia, na 2ª opção. Fui chamada para a 2ª opção. Tentei cursar, pois a proposta do curso era ser matutino. Não era isso que ocorria! Havia disciplinas nos turnos matutino e vespertino. Antes de terminar o 1ª semestre, felizmente, surgiu vaga na 1ª opção, e foi quando mudei para Administração. No bairro onde cresci, lembro de mais três jovens que prestaram vestibular. O grande sonho de minha mãe era que fosse professora primária. O que eu nem cogitava, tímida como era!

Ou seja, sem a orientação ou referência em casa, chegou ao 3º ano do 2º grau sem ouvir falar em vestibular ou ensino superior. Ou, se ouviu, não lhe pareceu importante a ponto de direcionar esforços. Além da lacuna no ambiente familiar, essa situação pode ser lida como um desincentivo dos espaços educacionais por onde passou. As escolas não acreditavam que havia algum potencial em seus alunos e alunas.

Também pode ficar evidente que, para famílias de baixa renda, continuar estudando depois da adolescência pode ser considerado um luxo. A ajuda financeira é imperiosa. Assim, seja por falta de informação dos pais, seja por falta de referência familiar e entre amigos, ou pela necessidade premente de somar financeiramente, cursar faculdade parece ser algo impensável. E pode ser inclusive desestimulada a ideia.

Esse trecho, tomando-se por base as pesquisas de Guimarães (2001), pode funcionar como uma clara demonstração de efeitos do mito democracia racial. Ora, se o mundo acadêmico não faz parte do ideário de vida da maioria da população, já que a grande maioria dos estudantes de escolas públicas é de pessoas negras, é possível afirmar que essa exclusão começa na infância e em casa – quando as famílias impõem a necessidade de trabalhar para ajudar na renda familiar. Gonzales (1994, p. 1) relata: “o esquema ideológico internalizado pela família era esse: estudava-se até a escola primária e, depois, todo mundo ia à batalha em termos de trabalho para ajudar a sustentar o resto da família”. Em geral, também ocorre, entre as famílias mais pobres – até pelo somatório de carências –, de se realizar uma espécie de opção/escolha, em algumas circunstâncias apostaria que não consciente, em apostar em um dos filhos, em detrimento dos demais.

E ocorre de forma perversa, quando, ainda jovens, essas pessoas são orientadas a pensar em trabalhar, e são sugestionadas a fazer cursos tecnólogos, com discursos dos tipos: “você não tem chances”, “não é para você”, “você precisa trabalhar”. Nesse contexto, avalio que chegam ao ensino superior as pessoas resilientes: pessoas que andam contra a maré e que

têm por meta melhorar de vida. Para tanto, lutam contra o “sistema” e toda a sua estrutura de poder, que paralisam muitas pessoas desde o nascedouro.

Mesmo para as pessoas que chegam à academia, muitas informações e orientações parecem ser cerceadas. Aparentemente, há dificuldade de acesso a informações, como, por exemplo, sobre bolsas e estágios, também sobre iniciação científica. Carolina disse que “não me recordo sequer de ter presenciado qualquer conversa sobre produção científica, durante a graduação”.

Avalio que parte importante do alunato precisa do “canudo” para se colocar no mercado. Assim, seja pela falta de informação e de orientação acadêmica e familiar, seja por não reconhecer a relevância da experiência, as pessoas entram e saem das universidades – as poucas que conseguem entrar – fazendo o mínimo para obter o título de que necessitam profissionalmente. Mas há pessoas que não aceitam sua condição, e, portanto, por ter essas características, saem em busca de possibilidades. Conta Conceição:

Aí eu conversei com [nome da professora], gostei da ideia, e fui ser monitora. Conceição que queria terminar graduação para voltar para o mercado? Esqueça. A sala de aula, o trabalho com pesquisa. Então, eu comecei a ir com [nome da professora] para a sala de aula, ficava junto à prova, o aluno, aquilo que ele não conseguia dizer à [nome da professora], ele dizia à Conceição. Então, aquela distância com o professor, Conceição fazia o meio termo, Conceição indicava pesquisas. Mas, Conceição tinha dificuldade com a escrita. Eu não era de escrever. Eu fui para a minha zona de conforto. Lidar com pessoas é o que eu tenho experiência. Então, sempre trabalhava com isso. Controlava as prestações de contas num grupo de pesquisa, organizava os eventos, mas escrever... E [nome da professora] um dia disse: “Conceição, a gente vai mudar o foco do grupo. Eu não quero pensar mais só na instituição, mas tem que avançar na pesquisa”. “Mas, [nome da professora], eu nunca escrevi”. “Mas, minha filha, tem que mudar”. E aí ela foi tentando, e Conceição não escrevia. Mas na faculdade, eu era uma aluna de destaque na graduação.

Esse trecho é bem significativo, pois a entrevistada fala como foi sendo seduzida pela educação, mas há também conflitos importantes: trata-se de uma pessoa com 23, 24 anos, e que profissionalmente havia crescido muito. Estava em uma universidade federal reconhecida por sua qualidade, mas a dificuldade com a escrita acompanhou-a – talvez pela falta de incentivo durante toda a sua formação escolar e na base familiar até então – e aqui há um espaço para se questionar o mito da democracia racial.

Nesse caso, a entrevistada encontrou alguém que “abraçou a causa” e orientou-a. O comum, em casos como esse é que a pessoa seja, de início, excluída. Nessa conformação, podem ser desperdiçados verdadeiros talentos.

Nas demais entrevistas, situações semelhantes demonstram como a ajuda em determinado ponto pode operar o que chamam de “milagre”. Eu diria que pode ajudar no

desabrochar de pessoas completamente capazes, mas que provavelmente foram tolhidas em algum momento da vida, e se perdem.

[...]. E aí nessa construção [nome da professora], eu participei de uma jornada científica lá na [faculdade baiana]. E foi horrível, porque [nome da professora] ela é muito espontânea. [...] [nome da professora] se ela tiver que ser dura com você, ela vai ser, e se ela tiver que ser doce, ela vai ser, ela não tem esse meio-termo na personalidade dela. E aí, nesse evento, eu estava na última fileira nesse evento da [faculdade baiana]. A [faculdade baiana] com a sua importância para a contabilidade na história, e ela virou: “Olhe, está vendo aquela minha aluna lá no final? Conceição, levante o braço”. E eu não sabia o que era, toda esperta “vindo de [nome da professora], era coisa boa”. E fiquei com Conceição levantando o braço”. Ela disse: “Olha, essa aí é uma ótima gestora..., mas ela não gosta de escrever. Não escreve e nunca escreveu em trabalho científico”. E aquilo mexeu comigo. Fiquei quieta. Falei: “Que pagação de mico foi essa de [nome da professora]?” Fui exposta [...] “Ah, minha filha, eu já cansei de conversar com você sozinha. Agora, vamos ver se esse negócio sai”. Aí eu parei naquela hora e falei: “Vou!” Aí surgiu na [nome de universidade pública federal no Nordeste] um edital para o livro para os cotistas, o [nome do livro] está na terceira edição, eu participei da segunda, e o [nome do livro], todos os cotistas eram motivados a escrever um artigo científico. Tinha que escrever. [...] Peguei dois finais de semana e comecei a trabalhar no artigo, e mandei para [nome da professora]. [nome da professora] mexeu em 99,9% do que eu escrevi. Estava horrível, realmente, mas era meu primeiro contato acadêmico. Então, quando ela devolveu, porque ela botou aquele controlador do Word, de controle de alteração, tudo vermelho, e o vermelho já é uma cor que não ajuda muito. “Aí, [nome da professora], quase morri! Meu Deus. Quanto trabalho, 15 dias”... peguei e fui conversar com ela. Aí ela olhou para mim e disse: “Está ótimo o seu trabalho”. “Como está ótimo, se a senhora corrigiu tanta coisa?” Ela disse: “É assim mesmo, minha filha. A gente vai corrigindo sempre na hora de entregar. Vai ter que corrigir de novo, porque a vida é uma correção e reconstrução”. [nome da professora]: “No meio acadêmico, você tem que aprender a conviver com a crítica. Sabe qual era o problema? Se eu não te dissesse agora os caminhos, mas vamos sentar aqui para tentar descobrir os caminhos para resolver”. E foi nessa construção e o artigo de Conceição foi publicado dentro desse livro [nome do livro] e, na graduação, eu era a pessoa que mais escrevia artigo. Então, desde o terceiro, quarto semestre, depois, Conceição começou a escrever muito e a fazer parcerias, e ter um espaço, realmente, na pesquisa.

Na academia, as pessoas são valoradas pelo verbo. Nesse caso, o registro escrito de suas posições políticas. No entanto, as pessoas de baixa renda não são estimuladas à leitura e, depois disso, a se posicionar. Não têm acesso a equipamentos que operam para construções culturais diversificadas. Com isso, pode-se entender que há orientações para seguir, reproduzindo falas e comportamentos.

De acordo com Dewey (1978), caberia a uma unidade escolar a função de promover e vivenciar em seu cotidiano todos os comportamentos que deveriam promover a vida social, mesmo porque, lembrando sua célebre frase, “a escola não é uma preparação para a vida; a escola é a própria vida”. Se assim o fosse, a escola se tornaria um laboratório de novos e

melhores predicados, como a democracia e o desenvolvimento social, enquanto resultante, na sociedade onde atua.

Em vez disso, o que temos são ambientes onde se preparam as pessoas mais abastadas para continuar detentoras dos meios de produção, portanto, do poder. E os excluídos para que continuem tão-somente vendendo sua força de trabalho, como foi possível perceber, nos trechos das entrevistas analisadas e também nas falas que se seguem.

Esse comportamento nos dá uma perspectiva do quão “concretas” são as construções sociais na ânima das pessoas. Os grilhões invisíveis permanecem firmes. Às vezes têm as correntes um tanto aumentadas, permitindo que a pessoa experimente um pouco mais de espaço. Mas, uma vez que começam a “ser vistas”, as correntes são novamente encurtadas, chamando à realidade, qual seja, “este não é o seu lugar!”. Porque, como mencionado em tópico anterior, há um “lugar de negro”.

Nesse próximo recorte, com um relato da Elisa, estão presentes também situações que demonstram o fechamento de grupos, com a consequente exclusão de pares. O “teto de vidro” novamente aparece. E para superá-los, a estratégia é de busca de espaços desocupados, vazios ou, talvez, desvalorizados pelos pares: a pesquisa e a extensão.

Como eu fui recebida com muita hostilidade de volta, aqui para a faculdade, e [...]. Aí eu fiz a seguinte avaliação: bom, não tem ninguém trabalhando com extensão e nem com pesquisa. Então, eu vou trabalhar com essas duas áreas. Aí, comecei a desenvolver projeto de pesquisa para submeter às agências de pesquisa e fazer atividades de extensão relacionadas para o aluno. Enquanto [...], eu estava trabalhando com ações sociais. Aqui na faculdade, eu implantei vários projetos sociais, como o projeto de ação social e cidadania, fazer imposto de renda gratuitamente, orçamento familiar. Dava diversos cursos aos alunos e eu montava os cursos. Então, trabalhei sozinha. Cheguei a elaborar junto com [nome da colega], em cinco projetos de pesquisa. Submetemos e nenhum foi aprovado. Aí foi quando a gente fez um curso oferecido pela própria secretaria de ciência e tecnologia, pela [nome de instituição de fomento], sobre elaboração e gerenciamento de projetos de pesquisa. Aí nós aprendemos várias dicas. E como nós elaboramos o próximo, aí ganhamos. Então, fomos também, a primeira professora aqui da faculdade de ciências contábeis a ter projetos de pesquisa financiada. Fomos a primeira mulher a ser chefe de departamento aqui. Somos a primeira mulher [nome da região] a ser mestra em contabilidade.

Ao longo da fala, a entrevistada se refere a si como se tratasse de um grupo – “fomos, somos etc.”. Isso pode estar relacionado com o seu comportamento, conforme relata, de agir em conjunto, ou a uma possível dificuldade de assumir completamente os feitos. Isso porque existem leituras construídas de mulheres que vencem determinadas barreiras. Ou seja, perseguir firmemente seus objetivos é um traço valorizado. Anunciar os resultados obtidos é esperado. No entanto, a impressão sobre o ato difere, se é cometido por mulher ou homem. Assim: se as mulheres são firmes, são arrogantes. No caso dos homens, se têm pulso

firme, são vistos como quem tem “honra ou palavra”. Se as mulheres são inflexíveis, são tidas como duras – leia-se masculinizadas, pejorativamente.

Também o entrevistado Élio registra situações que ocorrem em seleções e concursos públicos, como também relataram as duas entrevistadas anteriores. Os avaliadores podem encontrar brechas nos processos, mesmo seleções e concursos públicos, apoiando-se em momentos mais abertos às subjetividades, para direcionar para um resultado.

Até hoje eu sou um pouco triste, porque a gente... Sabe aqueles concursos que é aquele cara que vai passar? E eu tinha acabado de passar no doutorado aqui, então, eu não ia ficar lá como doutor, ia bater e voltar. E usaram isso para não ficar comigo. Mas é engraçado, que até hoje, o cara que ficou no meu lugar, que passou, ele nem acabou o doutorado.

4.3.8 Teto de vidro na contabilidade

Eis que os exemplos do fenômeno conhecido como “teto de vidro” na contabilidade começam a ser esboçados, como aqueles trazidos pelas entrevistas. Conceição fala da história da sua vida profissional. Em um momento de reflexão, percebe, com muita clareza, as barreiras que já estavam postas desde seus momentos iniciais na organização, mas que só com o caminhar, foi possível ver. A triste constatação, de que aos 23, 24 anos talvez seu limite já tivesse chegado, pelo menos onde atuava, conforme detalha:

Eu, quando estava nesse primeiro semestre, que eu obtive essa nota muito baixa, que foi o meu retorno para [cidade do Sudeste], eu resolvi parar e refletir, aos 23 para 24 anos: Conceição, o que te faz feliz? O que te faz bem? Então, comecei a pensar na minha atividade principal. Eu trabalhava com pessoas, com recursos, para tornar mais rico quem já era rico, e eu começava a pensar no que era superintendente da empresa, quem eram os diretores, e as mulheres iam, no máximo, à gerência. Dessa gerência, ou eram demitidas ou continuavam nesse patamar, nunca na diretoria; então, da diretoria para cima nunca foi vista uma mulher. Negra? Piorou. Então, eu percebi que, para Conceição, o limite seria aquele, e o que eu tinha de retorno era muito pouco, no sentido pessoal, de satisfação pessoal. E aí eu resolvi pedir minhas contas, abrir mão de tudo. Poderia bagunçar no emprego, normalmente, mas a minha decisão ética sempre foi muito forte, com essa minha formação familiar, então, disse “eu quero sair”.

O choque de realidade. Nesse recorte, as desigualdades de gênero ficam escancaradas. Um claro exemplo de como o fenômeno “teto de vidro” se confira na contabilidade. O fenômeno pode ser identificado quando registra o limite em termos de ascensão profissional para mulheres negras naquela empresa. Ela destaca a impossibilidade – e isso parece estar completamente dissociado de qualificação – de uma mulher, em especial uma negra, assumir uma diretoria. E se ela não tivesse parado para refletir sobre sua vida? Seus anseios? Aconteceria o que parece ocorrer com a maioria: quando se desse conta, não estaria mais em condição de competir profissionalmente, e teria que se acomodar.

No recorte da entrevista a seguir, é possível perceber como as construções sociais “colam” no ser humano, afetando sua percepção. A entrevistada parece reconhecer o trato diferente entre gêneros, que cada um dá opiniões dentro do “seu quadrado”. E como a cultura nacional corrobora para instalar desigualdades, via principalmente reprodução de comportamentos. Até parece crer estar apoiando a discussão sobre gênero na contabilidade. No entanto, esboça algumas justificativas para o comportamento machista de empresários, e questiona a validade do que chamou de “separativismo”.

Ela opina que hoje há uma necessidade de autoafirmação de gênero. E questiona por quanto tempo essa necessidade há de perdurar, e também questiona a necessidade dessa autoafirmação. Aponta inclusive para a necessidade de se pensar um prazo para cessarem tais comportamentos.

Você não vai chegar a um cargo do alto escalão na área contábil, com no mínimo 10 anos. Então, essa contadora que teve seu espaço, acho que ela ainda está nessa fase, e tem os desafios, porque nós somos apenas competências técnicas. Nós precisamos vencer a questão da cultura, do estereótipo. Então assim, esse dono da organização, ele teve sua formação familiar, uma estrutura patriarcal. Então, a mulher submissa e isso na tomada de decisão dele. E, às vezes, nem de forma negativa, porque se ele teve, na vida pessoal a referência masculina como melhor opção para estar no topo mais alto da tomada de decisão, ele vai replicar isso na empresa, com certeza. Não por questão de querer, necessariamente, diminuir a mulher, mas por entender que é a melhor opção, ainda. Então assim, acho que o papel nosso é muito mais na mudança de cultura, de conscientização: Quais são esses papéis femininos? Será que existe, de fato, uma necessidade? Hoje, eu vejo que há necessidade de autoafirmação do gênero, mas a gente não pode levar isso para sempre. Então assim, como viver em harmonia entre essa visão que deixou a mulher em segundo plano por muito tempo e essa mulher buscando seu espaço, se preparando para? [...]. Eu não sei que caminho social ele levará, mas mulheres dão opiniões sobre questões femininas, homens só dão opiniões sobre, deficientes dão opiniões sobre, eu não sei se há uma necessidade desse separativismo a longo prazo. Acho que, nesse primeiro momento, estamos num processo de autoafirmação. Então, eu acho importante, mas em longo prazo, a gente tem que pensar numa forma de harmonizar esse processo. Mas assim, acredito que a mudança desse paradigma seja o primeiro passo. Então, conscientizar, buscar parcerias com a academia, com conselho de classe, discutir[...]. Então, são coisas que eu acho que precisa muito mais de buscar debates, buscar discutir, conscientizar as pessoas sobre o problema, como ele se manifesta, porque, na contabilidade, a gente precisa contar como isso acontece. Pela nossa formação pragmática, precisamos ter um manualzinho, precisamos ter. Então assim, precisa contar: “Em contabilidade, a questão do gênero, no escritório de contabilidade se manifesta dessa forma. Na empresa privada, na contabilidade...” Que aí a gente começa a trabalhar com os fatos. Infelizmente, Conceição, pessoa, não precisaria disso. Mas, pensando em contabilidade, acho que sim.

Esses recortes, que demarcam contribuições importantes, a partir das vivências de Conceição e Carolina, abrem um leque de questões que podem servir para demonstrar como a

contabilidade social requer atenção diferenciada. Mostram como a falta de informação pode levar a compreensões e posicionamentos prejudiciais à sociedade, começando pelas próprias pessoas, que, ao não perceber a “sutileza” de algumas circunstâncias, acabam por reproduzi-las e socializá-las.

Um exemplo peculiar seria esse relato de Conceição, que, com o questionamento sobre a validade do feminismo, põe em xeque a percepção da entrevistada sobre desigualdades e preconceitos que ela própria pode ter de enfrentar. Trata-se mais desse ponto no tópico a seguir.

A história de Conceição traz um relato comum aos brasileiros de baixa renda, orientados para adentrar o mercado de trabalho e seguir trabalhando e contribuindo financeiramente em casa, sem ter tempo ou ser incitados a refletir sobre suas condições de vida. Parece haver um sistema de podas, que acompanha essas pessoas ao longo da vida, cegando-as. Isso faz com que muitos talentos se percam, ou sejam sufocados. Diz Elisa:

Aí, vim prestar o concurso, eram duas vagas. E aí quando eu cheguei aqui, eu quase que desisti do processo, porque só tinha homens, e os homens tudo cheio de paletó. E eu: “Ai meu Deus, o que estou fazendo aqui? Mas ó, Deus, se Você está comigo, eu estou aqui nesse processo”. E fomos, e enfrentamos. E quando eu terminei de fazer a prova escrita, nós tínhamos que ler publicamente todos os concorrentes e depois de ouvir todo mundo. Eu cheguei em casa e minhas irmãs perguntaram: “Como você foi?” Eu disse: “Olha, eu estou entre os quinhentos primeiros colocados”. “Ah, que bacana”. Aí, no dia seguinte, fiz a prova didática, e o resultado: passei em 5º lugar.

Um momento bem interessante. A entrevistada pensou em refugar, diante da visão dos demais candidatos. Isso demonstra, como afirma Collins (2000), como os estereótipos servem de ‘imagens controladoras’ e reforçam para todos, incluindo mulheres negras, as formas de pensar do ponto de vista sexual e racialmente dominante. Segundo a socióloga, durante a nossa própria experiência cotidiana, seja na família, ou no trabalho, nós captamos as contradições das imagens às quais somos expostos, e, de modo anônimo, silencioso ou sistemático, construímos outra imagem de nós mesmos. Quantas outras candidatas não deixaram de ir além, desistiram realmente diante de um quadro semelhante? Esse registro é mesmo muito significativo, pois possibilita a leitura do quanto a figura masculina por si só já pode funcionar como limitação. Essa situação pode ser compreendida como resultante das construções sociais que reforçam a noção de responsabilidade e racionalidade, dentre outros adjetivos, à imagem do homem branco.

Também é interessante observar como falou de sua expectativa em relação ao resultado. Normalmente, um homem teria dito: “Me sai muito bem, serei aprovado!”,

deixando no ar uma ideia de segurança. Esse comportamento pode fazer com que as mulheres sejam preteridas em processos seletivos.

Passou-se um ano e meio. E nesse um ano e meio, os candidatos que tinham passado antes de mim, não conseguiram ser nomeados. E quem passou em primeiro lugar foi nomeado. Então, quem passou em segundo, terceiro e quarto, não conseguiu ser nomeado. E eu fiquei trabalhando como professora substituta, como... Até que enfim [nome do professor] conseguiu que eu participasse do processo de professora substituta, fosse aprovada, começasse a trabalhar, enquanto esse processo de nomeação acontecia. Ele dizia assim: “Elisa, entra na justiça, você é a única que não tem outro emprego, todos os outros concorrentes têm outro emprego. E esse [concurso] é dedicação exclusiva”. Eu disse assim: “Olha, [nome do professor], eu tenho um advogado que é mais forte que a justiça daqui. Eu vou esperar Ele agir. Vou ficar tranquila.” E, de fato, com um ano e meio, fui nomeada. E quando fui nomeada...

Também questionou-se sobre a distribuição de professores por gênero, à época no curso, ao que respondeu:

[...]. Olha, só tinha eu e mais uma professora... A professora de 20 horas, e eu era a professora de dedicação exclusiva. Então, nesse concurso, passaram dois professores: o professor [nome do professor], que ele, no papel, era dedicação exclusiva, mas efetivamente, ele não era dedicação exclusiva. E a única professora que era dedicação exclusiva era eu. Então, eu assumi a coordenação do curso de graduação e me dedicava, realmente, à sala de aula e à coordenação.

Quando uma mulher tomou a decisão de assumir, e passou a tomar decisões ditas “pouco populares”, embora importantes, e necessárias para melhoria do curso, começou a sofrer represálias, conforme conta.

Nessa época, a faculdade já tinha se separado do curso de economia, e nós passamos a ser uma faculdade de ciências contábeis. E eu fui a primeira coordenadora desse curso. E como coordenadora, por eu ter passado pela [nome de IES], eu vi que o nosso currículo estava muito ultrapassado. Fui trabalhar no sentido de fazer todo um estudo, para fazer toda a discussão da matriz curricular, discutir com professores. E eu enfrentei muitas resistências. Porque, praticamente, eu era a única mulher do departamento e de dedicação exclusiva. Então, de dedicação exclusiva eu era a única professora. E, aliado a isso, tinha a minha vida de esposa, recém-casada, praticamente.

Nesse recorte, muito presentes as subjetividades que conformam o fenômeno “teto de vidro”. Nesse momento, as barreiras levantadas são quase sempre simbólicas, já que geralmente não há como fazer frente aos fatos e à verdade exposta em relatórios.

Quais seriam as motivações dessas resistências, se se estava apontando melhorias para o curso? Tanto pode ser porque, com a revisão da matriz curricular, haveria a necessidade de revisão dos programas de disciplinas e sua distribuição, com o desvelamento de dimensões da vida acadêmica escondidas pelos poderosos. E isso não é algo fácil de se conseguir operacionalizar. Como também porque a presença da mulher em uma posição de comando

incomoda os homens, mesmo que eles não tenham assumido a dianteira do feito. Ou, quem sabe, as duas motivações somadas.

4.3.9 *Formas de discriminação – conhecer para enfrentar*

Importa ressaltar o momento da aproximação com as discussões sobre raça, que marcarão a vida da entrevistada, mudando sua maneira de ver o mundo. Conceição segue relatando que sua base familiar adotava princípios conservadores, e de acordo com a orientação da sociedade na qual estava inserida. Talvez um tanto diferente dos valores demonstrados pela família, e relacionados com a educação formal, conforme relata:

[...]. Eu tinha um tratamento histórico. Então, os valores eram construções familiares, e não na educação. Não tive esse tratamento na educação. Não tive uma disciplina que tratasse essas questões. Mas, surgiu, através do [nome de bloco afro que promove discussões sobre raça], no subúrbio, em [nome de bairro], um projeto que eles foram a minha escola e escolheram os três melhores alunos do nível médio e aí foram à secretaria, pegar as notas e eu era o primeiro lugar na escola e mais dois colegas. E nós fomos levados ao [nome de centro federal de educação] para sermos fiscal deles. Então, a nossa camisa era diferente, era uma branquinha, e as dos meninos efetivos eram azuis. Então, tinha um tratamento horrível com a gente: “Porque vocês não são daqui, vocês são agregados”. Mas o trabalho de consciência era tão forte, que aquilo nem surtia efeito, não teve um aspecto de bullying, não teve aspecto de... Teve aspectos de: “Coitados, não entendem o que é a sociedade e que ciclo nós estamos e nosso papel”.

Nesse trecho, muitas frases chamam a atenção: inicia apontando que sua formação se deve e tem base nos valores transferidos entre familiares, ao que questiona os efeitos da educação na sua identidade.

Parecem ter passado despercebidos os efeitos danosos das “brincadeiras” perversas no Centro Federal de Educação – que, ao marcar estudantes que se destacam, acabam também por oportunizar melhores condições para atitudes preconceituosas. Com a fala, pode-se entender que os efeitos da reprodução de discursos em ambientes como os educacionais, bem como os atos de violência simbólica, eram minimizados.

Fica também evidente que os alunos do instituto federal, ao serem confrontados com bons alunos de colégios públicos, tentavam minar suas identidades, questionando seus valores e ironizando as condições de vida daqueles que provavelmente obtinham melhores notas que as pessoas agressoras. Conceição segue relatando como a consciência de si, enquanto negra, serviu e serve para reconstruir sua visão de mundo.

Conceição toma a decisão de apostar nos estudos. E foi chocante ouvir e depois ler a reação do seu superior imediato. Em uma postura conflitante, já que reconhece os méritos

profissionais de Conceição, quando salienta que ainda com pouca idade já havia logrado um espaço profissional importante, com remuneração provavelmente adequada; também quando lhe oferece um aumento de 50% e férias, para que permaneça na organização.

“Eu quero voltar para [estado onde nasceu] para estudar”. E aí foi muito riso do meu diretor. Ele disse: “Conceição, olha onde você mora. Olha o seu salário. Você só tem 23 anos. Você quer estudar para entrar na [nome de universidade pública no Nordeste]? Você vem de escola pública, você vai passar na [nome de universidade pública no Nordeste], Conceição? Acorda, Conceição... querer isso para a sua vida, você já sabe o sabor do dinheiro”. E eu disse a ele: “Mas antes de conhecer o dinheiro, eu tive um sabor social que você não tem ideia. [...] Eu voltar, mas não se importe não, que eu vou te convidar para minha formatura”. Aí ele riu muito e disse: “Ó, minha filha, se for salário, pensa. A gente te dá 50%, te dá férias, se você quer férias”. E eu: “Não, eu vou embora”. E a empresa me demitiu, com todos os meus direitos, como se tivesse sido demitida. E ainda tive um salário de gratificação dada pelo diretor.

Oferecer um aumento imediato de 50% corresponde a assumir claramente que estavam remunerando alguém do devido. Ao perceber que não conseguia demovê-la da ideia, demitiu-a com todos os direitos como se ela não houvesse pedido para sair, com direito ainda a gratificação. Ou seja, reconhece que havia grande capacidade profissional na figura da entrevistada.

No entanto, ainda assim, tenta fazê-la desacreditar de si, colocando em xeque a possibilidade de galgar novos espaços profissionais superiores aos que havia alcançado. Ou seja, depois de quatro anos na empresa, passando por diferentes filiais, e demonstrando em todas elas competência para crescer, ouvia que talvez seu limite houvesse chegado. Por quê? Somente dois impedimentos ou respostas são perceptíveis como possibilidades de entender o ponto de vista do superior: por ser mulher e por ser negra, não haveria como galgar novos e melhores espaços. Sim, nesse caso, não é uma ou outra situação, a sua interseccionalidade, com soma de “limitações”.

E, no Rio Grande do Sul, eu fiquei um ano e sete meses, dois anos, e me chamaram para [cidade do Sudeste] para gerenciar a tesouraria central, e foi aí que eu comecei a ver a importância de estudar mais fortemente, profissionalmente, porque eu fui para uma reunião para decidir qual seria o passo tributário da empresa na aquisição de um grande fornecedor de matéria-prima, de determinada linha de produto químico que eles queriam. E aí na discussão: “Essa forma de tributação não está correta e tal”. E aí uma das pessoas disse: “Eu sou advogado da empresa, esse aqui é o contador. E você é quem? Qual sua formação?” Eu tinha nível técnico no [nome de centro federal de educação], segundo grau, eu fiz curso de folha de pagamento, isso não enche ninguém no discurso.

[...] E aquele resgate forte: “Nunca mais ninguém vai me dizer isso”. E aí eu fui fazer, fiz o vestibular, na [nome da faculdade], a faculdade que eu fiz, um semestre lá no bairro do [nome do bairro] e eu comecei a perceber que eu não tinha muito tempo de estudo. Eu chegava à faculdade às 20 horas. Então,

aquela menina, que tinha um histórico de nota muito boa, que tinha um potencial, de repente, minha nota mais alta na universidade foi 4 e aí veio aquele conflito pessoal.

Há um aspecto importante nessa fala, já que ela aqui reconhece seu potencial, quando diz: “É muito potencial para um lugar desses”, mas esse lugar foi logo substituído. E suas qualificações ou a falta delas – considerado o critério da fatídica meritocracia –, foram colocadas em xeque, em um claro processo de desqualificação, quando em uma reunião aponta possíveis fragilidades no processo tributário da empresa. Nesse momento, o então advogado da empresa, para silenciá-la e humilhar publicamente, aplica-lhe uma “carteirada”. O que lhe serve para demonstrar como as novas experiências e avanços trouxeram à luz a necessidade de ter mais qualificação, ou melhor, ter “o papel”, qual seja, um título que provavelmente lhe asseguraria o direito à fala, dar-lhe-ia voz!

Luís faz um relato bastante significativo. Um colega sugere que ele vá para o Japão para ter oportunidade de ver e sentir como pode ser bem tratado, já que é negro. Ou seja, embora haja um reconhecimento da capacidade profissional do entrevistado, reconhece que o tratamento não é adequado por aqui, e parece não ter perspectiva de mudança, já que sugere que o entrevistado considere ir para outro país.

Como exemplo, faleceu sete dias atrás o colega [nome do professor], foi professor aqui. Eu tive oportunidade de estudar com a esposa dele, que é a [nome da esposa], que é coordenadora de mestrado da [universidade privada]. Estava lá na missa dele ontem, o colega [nome], professor [nome do professor], da [universidade privada], ele falou o seguinte: “Puxa vida, Luís, você vê, ele foi para o Japão, para passar uns dias de férias lá, você não imagina como os japoneses adoram pessoas de cor, principalmente você que teve essa aventura toda de vir para o Brasil. Vale a pena você ir para o Japão para sentir como tratam bem as pessoas”. É um ambiente totalmente diferente, tinha o ex-diretor da nossa faculdade aqui [...] ele estava lá na missa, entre outros colegas das universidades brasileiras que o [nome do professor] conhecia. Então eu queria sumariar, falar para você o seguinte: ambientes [...] nesse momento, ambientes de alto nível, tanto aqui no Brasil, como fora, você sabendo pelo menos o que você pode contribuir para a humanidade com o conhecimento que você tem e os seus pares, os seus colegas entendendo isso, conseguem avaliar isso em você. Eles dão o devido respeito. Então esse respeito eu tenho recebido direto. Então eu não... Não é diferente do respeito que eu recebia antes, então eu sei avaliar isso.

Com esse trecho bastante simbólico, finaliza-se o diálogo com esse grupo de pessoas entrevistadas, que contribuirá sensivelmente para a elaboração da questão proposta, como visto mais adiante, logo após se comentar as limitações relacionadas com esta pesquisa.

4.3.10 Sobre a importância de modelos e referências

Conceição tem em [nome da professora] um modelo de professora. Ela destaca, como já fora mencionado, a didática da professora, de como tornava os conteúdos da contabilidade ainda mais interessantes ou estimulantes.

[...] ela começava a falar: “Acho que tem uma coisa. Puxa, até na religião, a contabilidade falando do histórico, social”. E também [nome da professora] era sempre muito aberta à crítica, ao diálogo. A aula dela não era enfileirada, era um semicírculo. Eu achava aquilo diferente demais. E, no final da aula, ela sempre abria espaço para discussão, de como tinha sido a aula.

Também registra como uma professora de português lhe marcou.

[...]. “Professora, estou te trazendo esse presente, porque a senhora foi a minha melhor professora. Meu maior nível na prova foi de português, literatura”. Então, eu gosto muito de fechar esse ciclo da gratidão...

Carolina conta que ao longo do caminho fora acumulando pessoas como referências. Isso porque “precisei fazer o caminho mais longo muitas vezes. Gosto de dizer que furei barreiras”. Afirma que com isso, “nesses percursos sempre houve alguém que ajudou de alguma forma, pessoas que marcaram minha vida”. “Hoje represento um modelo para irmãos e sobrinhos”. “[...] Tenho uma sobrinha que me olha cheia de orgulho e diz que está estudando muito, [que] quer ser como eu, o que me deixa com a sensação de estar abrindo caminho.”

Na trajetória de Elisa, segundo a narrativa, houve dois professores que marcaram sua vida em diferentes momentos. Pessoas que permaneceram junto, orientando e incentivando até que ela concretizasse seus objetivos.

Já para o entrevistado Luís Gama, ele próprio, como no caso a Carolina, acaba sendo referência para familiares, conforme registrou.

Na história de Elio Gaspari a presença de alguém que serviu como referência também aparece. Relata sobre a professora doutora da educação que lhes serviu como referência, passagem que referenda a relevância das pessoas que funcionam como *role models* na vida das pessoas entrevistadas.

[...]. O ano passado, minha mãe tinha morrido. Então, quando entrei no curso, eu senti um estímulo muito grande de uma professora doutora da educação, que era amiga da minha tia, que morava comigo. E ela disse assim: “Elio Gaspari, quando você entrar na faculdade, faça logo um mestrado e doutorado, porque só graduação, hoje em dia, não serve para nada, não. Só ter o título de graduado.” E aí eu levei aquilo, realmente, como uma busca, entendeu?

Como mencionei anteriormente, ninguém cresce sozinho. Sempre houve e sempre haverá pessoas que nos ajudam em algum momento da caminhada. No ensino superior particularmente, faz toda a diferença o acesso à informação e orientação para traçar caminhos

mais assertivos. Em condições diferentes dessa, muitas pessoas saem com muito pouco mais do que quando entrou para faculdade ou universidade.

Aqui, trata-se de ter pessoas como modelo ou referência, ou seja, *role model*²³. Um modelo diz de uma pessoa cujo comportamento ou sucesso pode ser emulado por outros, especialmente por pessoas mais jovens.

²³ O termo foi popularizado na segunda metade do século XX, pelos defensores norte-americanos da equidade no local de trabalho, bem como o conceito de modelos como parte de um maior capital social léxico – que também inclui termos como “teto de vidro”, trabalhos em rede, *mentoring* e *gatekeeper-serving* para identificar e resolver os problemas de restrição de grupos não-dominantes do sucesso profissional. Para mais informações, ver, por exemplo: Almquist, E. M. e Angrist, S. S. (1971). Role model influences on college women's career aspirations. *Merrill-Palmer Quarterly of Behavior and Development*, 17(3), 263-279.

5 CATEGORIAS DE ANÁLISE – ONDE COMEÇAM AS CONCLUSÕES

5.1 Processo interpretativo de construção das categorias e subcategorias de análise

A análise das entrevistas revelou elementos suficientes para elaboração de um “esboço” de resposta para a questão que norteou este estudo. Nesses termos, as construções, que são representações do campo, e que marcam de forma recorrente a trajetória profissional das cinco pessoas entrevistadas, foram agrupadas em dez categorias, oito das quais eram comuns aos entrevistados, sendo estas responsáveis por responder ao problema de pesquisa deste estudo, enquanto as outras duas categorias não foram relatadas em todas as narrativas de história oral dos sujeitos sociais da pesquisa.

5.1.1 *Análise da categoria “Aspectos pessoais e influência familiar”*

Em todas as entrevistas, foi possível perceber como a base familiar funcionou para impulsionar ou “frear”, ou ainda como tentativas de paralisação das pessoas. Identificamos, por exemplo, situações em que os próprios familiares as desencorajavam de seguir perseguindo melhores condições de vida. Embora talvez esse desincentivo nem seja consciente. Pode ser resultante de uma noção equivocada de proteção, particularmente porque esse é o caso de famílias das pessoas negras, cujo comportamento pode ser entendido como uma tentativa de evitar frustrações e dores.

Com isso, os familiares podem funcionar na vida das pessoas como verdadeiros alavancadores, nas situações de êxito pessoal e profissional, ou atravancar vidas, limitando suas possibilidades e ambições. Seja por conta das dificuldades financeiras, falta de informação ou visão de futuro, algumas famílias acabam podando seus próprios filhos. Ou o que pode ser ainda mais difícil, tendo que escolher dentro da prole em quem investir, em detrimento do que será a vida dos demais.

Também foi possível perceber, a partir das entrevistas, como a base religiosa permanece entranhada nos valores pessoais. Esses valores, muitas vezes, levam as pessoas a entrar em conflitos internos, quando confrontadas com os novos conhecimentos que vão sendo somados ao longo da vida. Também podem servir para “cegar” ou “frear” pessoas,

frente a situações que requerem posicionamento mais forte e mais difícil, como reconhecer e barrar a exploração financeira por parte de familiares.

A opção religiosa – que muitas vezes resulta de imposição de familiares – também pode servir ainda como base de sustentação, já que, apoiadas na fé, as pessoas com algum grau de religiosidade aguardam com serenidade que as situações complicadas se resolvam, “pela ordem natural” das coisas, como retratado no trecho de entrevista a seguir:

[...] olha, [nome do professor], eu tenho um advogado que é mais forte que a justiça daqui, eu vou esperar Ele agir. Vou ficar tranquila”. E, de fato, com um ano e meio, fui nomeada, e, quando fui nomeada...

Assim, ancorada na fé, espera-se por um resultado que, caso não ocorra, será creditado à vontade dos desígnios divinos. Não há aqui uma leitura de certo ou errado, apenas o registro de um comportamento identificado.

Importa destacar que a pesquisa possibilita visibilidade ao termo “família” a partir de como as pessoas se mobilizam seletivamente no seio de uma rede social mais alargada. Assim, foi possível identificar a relevância de diferentes membros da conformação a qual denomino “família”. Isso é o que ocorre na maioria dos lares brasileiros, em especial nas famílias com menor rendimento, e mais uma vez as mulheres negras são penalizadas, dado o somatório de desigualdades.

Ademais, como ficou muito marcado na fala de Elisa, o apoio familiar é fundamental. No caso dessa entrevistada, chama a atenção como no caso de uma relação com distribuição de deveres e oportunidades mais igualitária colaborou para que ela obtivesse êxito profissional.

5.1.2 Análise da categoria “Rede de relações”

Na Introdução, apontei – com base em dados do IBGE – que as mulheres passam mais tempo na escola. Mesmo com o aumento da escolarização e qualificações, não há mudanças significativas em termos de acesso e oportunidades no mercado de trabalho, também quanto ao rendimento auferido – que continua a ser inferior, e, sobretudo, ao acesso de pessoas negras no ensino superior – desde o vestibular até a docência. Isso reforça a ideia de que a rede de relações faz prevalecer a vontade dos grupos de interesse e, paulatinamente, cria condições para manutenção da ordem social vigente.

Ao se analisar as entrevistas, é possível perceber que a base de educação formal e mais a conformação de família, com perfil socioeconômico mais bem delineado, influenciam diretamente e até indiretamente – dadas as redes de relações que se estabelecem – o êxito pessoal e profissional dessas pessoas.

Essa rede de contato pode funcionar como mecanismo de acesso a oportunidades, já que as informações circulam dentro dessas redes, como também pode se fechar dentro delas, fazendo com que quem não participa da malha não tenha acesso a informações ou oportunidades. Pode funcionar ainda como impulsionadora, como foi possível verificar, bem assim como aceleradora de processos. É possível observar com clareza esse fato nas narrativas das entrevistas de Elisa e Élio.

5.1.3 Análise da categoria “Modelo”

Nas cinco entrevistas, ficou evidente que houve alguém que acreditou, que apostou e incentivou, ajudando diretamente para que a pessoa entrevistada pudesse perseguir seus objetivos, seus sonhos ou simplesmente a necessidade de melhorar de vida. Isso mostra, como diria Rolando Toro²⁴, que “ninguém cresce sozinho, que em algum momento da sua vida, você irá precisar da ajuda de outro alguém” para seguir.

Em cada entrevista, observou-se a influência de uma ou mais pessoas da família, que serviram ou ainda servem como norteadoras, como referencial de meta a perseguir. Portanto, é importante a representação de que as pessoas se reconheçam e se projetem, a partir de outras que obtiveram êxito em suas vidas e que, assim, servem como referencial.

As pessoas escolhidas como modelo podem ter um impacto considerável sobre as oportunidades de carreira e escolhas de quem as percebe como referencial. É importante que a imagem de referência esteja associada a uma meta realista. Ou seja, a adequação de um modelo depende, em parte, de como é percebida pela pessoa que está na condição de admiradora (or).

Educadores podem ser modelos a se perseguir. De acordo com Araújo (2014, p. 2):

[...] existem sujeitos organizados em torno de outros modelos “societais” (identitários) dizendo-se educadores; Adotam outras dimensões pedagógicas (ancestralidade, pertencimento, organização coletiva, solidariedade, etc), mediadas no sentimento de pertença ao grupo com o qual se quer crescer; Acreditam na inoperância do modelo oficial de ensino (nas redes pública e particular), por considerarem que diante da presença e realidade dos povos negros no Brasil, este estigmatiza, silencia, distorce, não conseguindo

²⁴ Rolando Toro Araneda foi um professor, psicólogo, antropólogo, poeta e pintor chileno, criador do Sistema Biodanza e Presidente da *International Biocentric Foundation* – IBF. Viveu no Chile, Argentina, Brasil e Itália.

A biodança (do espanhol biodanza, neologismo do grego bio (vida) + dança, literalmente a dança da vida) é um sistema de integração afetiva e desenvolvimento humano baseado em “vivências” (experiências intensas no “aqui e agora”) criadas através de movimentos de dança com músicas selecionadas, e através de situações de encontro não-verbal dentro de um grupo, contribuindo para a renovação orgânica e para a reaprendizagem das funções originárias da vida (instintos).

desmontar práticas culturais que reforçam o racismo. Estabelecem cadeias “invisíveis” de presentificação do passado/futuro e desenvolvem ações educativas baseadas na questão da identidade, não apenas como prática cultural, mas como prática política, no sentido da aquisição de visibilidade para seus direitos específicos.

Mais que em outros casos, as pessoas negras precisam, pelas motivações já expostas, identificar-se com modelos, ver nessas pessoas que conseguiram vencer os diferentes obstáculos que se apresentaram. A proximidade com docentes pode ser um facilitador nessa questão.

Pais e outros parentes deveriam ser os principais exemplos a influenciar na formação da personalidade. Como no dito popular, as “palavras movem, mas os exemplos arrastam”. Portanto, é preciso que se tenha um modelo de estudante, ou de docente, em quem se possa espelhar. O I Censo Étnico-racial, realizado por Guimarães, Prandi e Araújo (2002, p. 258) já ressaltava os “problemas estruturais da sociedade brasileira, que precisam ser enfrentados, entre os quais se destacam a pobreza dos ‘negros’ e a baixa qualidade da escola pública”. Daí, mais uma vez reafirmo a relevância das ações afirmativas. Uma estratégia que tem se mostrado eficiente para inserção de pessoas negras e mulheres em espaços antes impensáveis, derrubando cercadinhos, ou seja, rompendo com as situações de fechamento, já mencionadas.

Segundo o relatório, em comparação com universidades de outros estados, a proporção de negros da USP é a menor de todas (p. 4). O I Censo Étnico-racial da Universidade de São Paulo ocorreu durante o período de matrícula para o segundo semestre letivo de 2001, e foi conduzido pela Comissão de Políticas Públicas para a População Negra (CPPN). De acordo com o relatório – resultante desse censo –, no ano 2000 foram inscritos no vestibular 139 mil estudantes. “Destes, somente 2.975 se identificaram como sendo da cor preta. Outros 10.717 identificaram-se como pardos, o que equivale a 2,7% e 7,7%, respectivamente”. Com a efetivação das matrículas, esses números caem. Segundo Guimarães, Prandi e Araújo (2002), o percentual de proporção dos que se declararam pretos caiu para 1,7% dos aprovados, a dos que declararam ser pardos caiu para 6,2%, apontam (p. 01). Esses números demonstram como o acesso da população negra à universidade ainda é baixo.

1. 5.1.4 *Análise da categoria “Formação e trajetória acadêmica”*

A trajetória profissional exitosa resulta de uma boa base na educação formal, como se pode inferir das transcrições das entrevistas. Como já se havia mencionado, o ponto de partida é crucial para o êxito pessoal e profissional. Em termos de educação, no Brasil, a exclusão vem desde cedo. É possível identificar defasagens desde o ensino médio, o que irá repercutir na vida adulta das pessoas oriundas da escola pública.

No entanto, o acesso ao ensino de qualidade tem um direcionamento bem delineado. A sociedade brasileira parece ter incorporado um tipo de segregação à brasileira, caracterizada pelo entrelaçamento único entre o sistema de *apartheid* racial e o de castas e classes. Ou o que Carneiro (2005) define como conceito de epistemicídio, pelo qual:

o aparelho educacional tem se constituído, de forma quase absoluta, para os racialmente inferiorizados, como fonte de múltiplos aniquilamentos ou subordinação da razão. Dinâmica e produção que tem se feito pelo rebaixamento da autoestima que compromete a capacidade cognitiva e a confiança intelectual, pela negação aos negros da condição de sujeitos de conhecimento, nos instrumentos pedagógicos ou nas relações sociais no cotidiano escolar, pela deslegitimação dos saberes dos negros sobre si mesmos e sobre o mundo, pela desvalorização, ou negação ou ocultamento das contribuições do Continente Africano ao patrimônio cultural da humanidade, pela indução ou promoção do embranquecimento cultural, etc. A esses processos denominamos, nesta tese, de epistemicídio (p. 324).

Esse fragmento da referida tese remete à Lei de Diretrizes e Bases (LDB) da Educação (Lei 5.692/1971), que, de acordo com o *website* oficial do Palácio do Planalto(2016), propõe ao alunato a “formação necessária ao desenvolvimento de sua potencialidade como a qualificação para o mercado de trabalho e o preparo para o exercício consciente da cidadania” (p. 01). Leia-se “orientação” para um recorte social econômico específico, qual seja, o dos mais pobres, para optar por cursos profissionalizantes, o que tornou ainda mais distante a realização de curso superior. Tal legislação também limitava e direcionava os poucos que conseguiam chegar à universidade, através de incentivos diretos a determinados cursos de formação, como licenciatura plena no magistério, técnico em contabilidade, enfermagem e técnico em mecânica. Ou seja, essa estratégia, *per si*, direcionava potenciais pessoas candidatas por sexo e classe. Em São Paulo, por exemplo, conforme relata Prado (2007):

as habilitações plenas e parciais, respectivamente, que tinham maior número de alunos matriculados nas escolas estaduais paulistas em 1977 eram: habilitação específica de 2º grau para Magistério; técnico em contabilidade; técnico em mecânica; auxiliar em patologia clínica; desenhista de arquitetura; e desenhista mecânico (p. 5).

Com vistas a avaliar a nova proposta governamental, qual seja a LDB (Lei 9.394/1996) e o Decreto-Lei 2.208/1997 para a estrutura de ensino do ensino médio para a educação profissional, Ferreti (2000) realizou um estudo apontando para as diferenças entre a técnica e a instrução tecnológica no âmbito do discurso oficial e da introdução prática da proposta. Para tanto, fez um levantamento que possibilitou identificar 2.894 cursos, com o detalhamento conforme segue:

dos quais 33,38% eram denominados ‘acadêmicos’ (cursos médios que não oferecem habilitações profissionais), 30,54% eram de formação de professores (antigo curso normal) e 20,18% eram de técnico em contabilidade. Os três tipos perfaziam 84,1% do total de cursos de 2º grau levantados nas diferentes redes e instituições pesquisadas e os únicos presentes em todas as superintendências de ensino (SREs). A rede estadual de ensino era responsável por 69% dos cursos de contabilidade, por 77% dos cursos de habilitação ao magistério e por 63% dos cursos ‘acadêmicos’. Além desses, foram identificados vários outros cursos profissionalizantes, distribuídos por diferentes áreas (p. 6).

É possível inferir que havia um viés sexista e de classe na determinação de quem e a quais cursos teria acesso. O contexto atual é reflexo de atitudes como essas. Resulta em restrições ao acesso ao ensino superior, com a conseqüente exclusão de mulheres – em cursos apontados como relacionados às áreas de exatas – e pessoas negras dos cursos tidos como “de elite”. Isso faz com que, particularmente, a população negra – sistematicamente discriminada – ainda enfrente resistências para o acesso à educação de qualidade e em nível superior. Nas palavras de Botelho (2008):

As discussões em torno da educação para e na diversidade têm avançado e promovido reversão de modelos educacionais vigentes. A exemplo, têm ocorrido adequações dos espaços escolares para pessoas com deficiência física, a formação para professoras (es) da educação indígena, o fortalecimento da educação do campo, a ampliação da discussão de gênero nas escolas entretanto o que se refere a valorização da população negra brasileira, ainda, se encontra inúmeras resistências (p. 14).

As entrevistas revelam o que motivou as pessoas entrevistadas a buscar a formação de nível superior em contabilidade, e como essa formação teve influência em suas trajetórias profissionais. Influenciando, ainda, para processos mais ou menos rápidos de acesso a postos de liderança, na contabilidade. E aqui talvez esteja um exemplo do fenômeno *glass scalator*. Ou seja, confirma o que está posto em outras passagens da pesquisa: de todas as pessoas entrevistadas, a mais bem-sucedida é o homem branco e no Sudeste. Em todos os casos, a formação superior foi fundamental para a trajetória profissional, com influência direta na atuação no mercado de trabalho. Mas, para este último caso, a ascensão foi meteórica. Seguido, observada a leitura corrente de sucesso na academia, pela mulher branca, do nordeste. Situações que reiteram a percepção de hierarquia de valor humano por cor. É claro que deve haver habilidades pessoais que justifiquem a condição diferencial. Mas, ainda assim, há diferenças estruturais de condições importantes.

Interessante destacar que a opção pela área de contabilidade, no caso de três das cinco pessoas entrevistadas, deu-se por identificação e associação com escolhas e atividades de familiares.

5.1.5 Análise da categoria “Desigualdades de gênero e teto de vidro”

A questão norteadora desta pesquisa foi: Como o ambiente contábil, considerando sua prática e discurso, pode alavancar ou travancar o fenômeno “teto de vidro” na trajetória profissional de acadêmicas negras?

Ao longo da análise das entrevistas, e, por todo este tópico, semelhantemente ao que foi apurado na pesquisa de Laffin (2002, p. 92), foi possível perceber que as pessoas entrevistadas emitem discursos que caracterizam a profissão de contador como uma profissão delegada ao gênero masculino. O que também se revelou presente na prática. Como no exemplo do recorte a seguir:

[...] Aí, vim prestar o concurso, eram duas vagas e aí quando eu cheguei aqui, eu quase que desisti do processo, porque só tinha homens e os homens tudo cheio de paletó, e eu: “Ai meu Deus, o que estou fazendo aqui?”.

O que pode suscitar uma questão: Quantas mulheres não deixaram e deixam de se submeter a um processo seletivo por ter a noção do campo como masculino?

Dentre as características das instituições de ensino, destaca-se o seu reconhecimento como um ambiente de excelência para a formação de opinião, via convívio social, e, portanto, somam na formação de identidades. No entanto, esses ambientes, conforme visto, também podem servir como espelho, refletindo as desigualdades sociais, de gênero e raciais.

Assim, avalia-se que muitas mulheres furtam-se de participar em processos seletivos e concursos públicos receosas dos marcadores sociais de diferença que as excluem. Como, por exemplo, em uma participação, há um ano, em um consórcio doutoral, a autora deste estudo foi questionada sobre a validade desta pesquisa, já que “todo mundo sabe que é natural que haja mais homens na contabilidade, por ser uma área mais voltada para as ciências exatas”. Nessa frase, elaborada por um educador que se destaca como formador de opinião, muitos estereótipos aparecem e a fala deixa claro como esses estereótipos vão sendo reproduzidos no ambiente da sala de aula.

Então, é possível dizer que mulheres e pessoas negras, ao longo da vida e, em especial, na trajetória acadêmica, precisam lutar contra impedimentos de ordem simbólica, como mencionado por Norton, Vandello e Darley (2004), que apontam como os tomadores de decisão usam informações da identidade social para “justificar” suas decisões preconceituosas como sendo aparentemente objetivas.

As relações discriminatórias presentes na sociedade brasileira, como visto, fruto das construções e representações sociais sobre mulheres, negros – portanto sexistas e racistas – e, particularmente, sobre as mulheres negras, concorrem para a invisibilidade dessas pessoas, e

estão refletidas nas desigualdades presentes em diversos aspectos da vida social e nas posições profissionais, colocando pessoas excluídas em situações de subalternidade.

Talvez seja preciso pensar o feminino, como sugere Saffioti (1999), em “uma perspectiva político-científica, cujo objetivo não consiste apenas em ampliar o acervo de saberes, mas também em criar mecanismos políticos para a construção da igualdade social entre homens e mulheres” (p. 160). Acredito que, em verdade, talvez seja o caso aqui de ampliar a dimensão de feminino para a noção de diversidade, embora se saiba que há diferenças entre pensar gênero e raça e pensar diversidade – que é muito mais amplo.

Embora as mulheres sejam mais escolarizadas e qualificadas, como é possível ver na Introdução, em que foram revelados indicadores que demonstram o crescimento do número de mulheres nas universidades e cursos de pós-graduação, essa condição fica bem diferente quando observado o número de mulheres como professoras e, sobretudo, em postos de destaque, em sua maioria assumidos por homens brancos, mostrando que as barreiras invisíveis são passíveis de identificação.

Isso aponta para a existência de diferentes “tetos de vidro”. Por exemplo, há especificidades em termos de dificuldades enfrentadas por mulheres negras, como o preconceito sobre sua capacidade intelectual, mencionado por bell hooks (1995), que não faz parte dos impedimentos associados à mulheres brancas – ainda que se façam “piadas” depreciativas sobre mulheres loiras, a abordagem é diferente e, ao que parece, menos traumática.

Teixeira (2006) afirma que as instituições de ensino superior correspondem a ambientes predominantemente masculinos e brancos.

O ensino superior, como já dissemos anteriormente, é masculino e branco, uma vez que tanto homens brancos, como mulheres brancas encontram-se nessa condição em torno de três vezes mais que os seus parceiros do mesmo sexo negros. No entanto, a proporção de pretos e pardos é superior à das mulheres brancas, mostrando um **peso maior de gênero que de cor nessa categoria** (p. 25, grifo da autora).

Esse contexto, segundo Fisher, Dutra e Amorim (2009), pode ser lido como indício de que não é por falta de capital humano que muitas mulheres deixam de ascender aos níveis mais altos da organização.

Também revela como, durante o percurso profissional, fatores como as desigualdades de gênero e raciais vão se apresentando. No caso das pessoas entrevistadas, foi possível perceber que a personalidade e a capacidade de reagir e reverter as limitações que vão sendo instaladas ao longo da vida podem orientar para caminhos de frustração e paralisação ou de

superação e “sucesso”, sendo preponderante o fator resiliência – categoria discutida ainda neste tópico.

5.1.6 Análise da categoria “Efeitos do mito da democracia racial”

O que ficou claro em muitas das situações relatadas foi a falta de honestidade e a perversidade, com a exclusão, muitas vezes, simplesmente porque a outra pessoa é diferente. Mas a diferença deve ser valorizada. Vejo a diversidade presente no Brasil como um dos pontos que lhe proporcionam condições completamente diferentes e melhores do que em muitos outros países.

A diversidade deveria funcionar como oportunidade para o país. Poderia render muito mais, caso o bom-senso estivesse mais presente, e, com isso, fosse possível assumir a multiplicidade de valores e vivências, pela aceitação de uma sociedade plural, com a incorporação dos diferentes grupos em processo de exclusão social no país.

E então, chegamos à discussão sobre democracia racial. Neste ponto, ficou difícil definir por onde começar a desenvolver o emaranhado de ideias da autora deste estudo sobre essa perversa construção. Talvez a melhor estratégia seja levantar algumas questões para reflexão.

O que há de democrático em saber que por mais qualificada e competente que seja a mulher, há um ponto intransponível nas organizações, algo de que a sociedade – e não só a brasileira – é conhecedora? O “teto de vidro” é um fenômeno mundial.

A construção e a manutenção da ideia do homem branco como superior operam para manter as mulheres aptas fora de espaços profissionais nos quais poderiam contribuir com o seus pontos de vista, que são diferentes dos masculinos.

Já há estudos científicos sobre matérias que comprovam que as companhias que têm mulheres nos seus quadros diretivos vêm alcançando resultados melhores, como, por exemplo, na matéria da revista Exame (2012), na qual consta a seguinte afirmação: “Há uma correlação clara que nos permite afirmar que a diversidade de gênero ajuda a trazer resultados melhores” (p. 01) E complementa: “O quadro atual deve mudar porque as pessoas entenderam que se trata de uma questão de mérito, uma busca por resultados melhores” (p. 01). Mais que isso, “a diversidade por si só torna as equipes mais eficientes” (p. 01). Com isso, incluiu-se a discussão sobre desigualdade de raça nas organizações.

Mas há uma discussão que antecede essa. Como afirma Style (1996), currículos podem funcionar como janelas ou como espelhos. Se “a escola é vida”, e não apenas uma preparação

para ela, então o currículo escolar deveria proporcionar aprendizagens significativas, não só para o alunato, como também para todas as pessoas envolvidas – janelas. No entanto, de acordo com Freire (2004), “a escola tem uma função conservadora, já que reflete e reproduz injustiças da sociedade” – espelhos. Esse formato parece estar presente também em cursos de contabilidade. Styles (1996) nos lembra que a aprendizagem é sempre pessoal. Ademais, a aprendizagem nunca ocorre em um vácuo; ela é sempre contextual, ou seja, contempla toda a carga de conhecimento que a pessoa aprendente traz consigo. Portanto, a base familiar e a educação formal nas séries iniciais fazem toda a diferença, sobretudo para o êxito da vida profissional.

Nesses termos, como se pode crer democrático um país onde a educação de qualidade é reservada para poucos, para os que têm condições de pagar por boas escolas? De acordo com dados do IBGE (2016d) sobre a frequência de alunos com idades entre 18 e 24 anos no ensino superior, a proporção de negros passou de 10,2%, em 2001, para 35,8%, em 2011. E outra vez é preciso lembrar que as pessoas negras correspondem à maioria da população. Também que esse movimento crescente é muito recente, tem algo em torno de dez anos, e resulta dos tão combatidos programas de ações afirmativas. Também há que se investigar em que cursos essa população vem sendo inserida.

Como pode ser democrático um país que precisou estabelecer uma lei para fazer frente ao racismo? Somente a necessidade de que houvesse uma lei *per si* basta para afirmar a presença do racismo entranhado na sociedade brasileira.

Como se pode dizer democrático racial um país que nega a existência de mais da metade da sua população? Sim, a população negra é negada! E o é quando observamos, por exemplo, dados relacionados ao extermínio dos jovens negros; também de feminicídio entre mulheres negras; e o reduzido número de negros nas instituições, bem como de professores negros. Também na forma “legal”, como pessoas negras são excluídas ou lhes é negado emprego.

As pessoas negras que conseguem “um lugar ao sol” quase sempre são exemplos de autodidatas, como foi possível observar nas entrevistas analisadas. Circunstância muito diferente na vida das pessoas brancas, em especial, se atendem aos padrões de beleza impostos pela sociedade. Nesses casos, o normal é que as pessoas se antecipem em querer ajudar, orientar, ensinar. Um dos motivos para a manutenção dessa situação, como aponta Stolker (2006), são os processos de naturalização das desigualdades, principalmente de gênero e de raça. Circunstâncias que, com vontade política, podem mudar.

Um exemplo de como a naturalização das desigualdades de gênero e de raça está internalizada, como afirma Stolker (2006), é que nos recortes das entrevistas é possível perceber que as falas transcritas pontuam bem mais questões relacionadas ao gênero que raciais. Isso fez com que um esforço “extra” fosse desenvolvido para se identificar nos discursos e perceber nas práticas atitudes que, em diálogo com a teoria escolhida, possibilitassem revelar circunstâncias de discriminação relacionadas à raça. Essas circunstâncias demonstram que as barreiras invisíveis não são percebidas de forma consciente, já que foram internalizadas, dada a normalização.

Como na Figura 12, isso pode ocorrer também porque mulheres e pessoas negras sofrem diariamente a violência em diferentes escalas, desde as mais sutis e até veladas, até o extremo do feminicídio, genocídio etc., como nos recortes em que as entrevistadas relatam falas como: “Você está maluca?” ou “Você não vai conseguir entrar em universidade federal!”? Ou seja, parte significativa das violências a que são submetidas é simbólica ou subjetiva, conforme entendem Bourdieu (1970) e Žižek (2014), respectivamente.

Figura 12 – Pirâmide da violência

Fonte: Não me Kahlo

5.1.7 Análise da categoria “Resiliência”

Os relatos de vida aqui expostos são recortes do que ocorre na sociedade brasileira, na qual mulheres e pessoas negras têm suas vidas paralisadas e as oportunidades, por vezes, retiradas até de forma escandalosa, como exemplificado por todo o texto. Mas existem pessoas que conseguem fazer diferente, levantar-se frente a cada um dos obstáculos erguidos, e, uma vez feridas, “limpam a poeira”, fazem os curativos necessários e seguem. Fala-se, aqui, de resiliência, palavra e comportamento que se repetem em todos os relatos e que promovem a diferença na vida dos que seguiram, pode-se dizer, bravamente.

E, antes mesmo que se diga que qualquer pessoa pode fazer o mesmo, é bom que se esclareça que isso não é verdade. As pessoas são diferentes, têm base familiar, acesso à educação formal e condições estruturais bem diferentes, o que pode influenciar o seu estado emocional e a maneira como percebem a vida e seguem caminhando.

É possível observar, por exemplo, com base nos depoimentos das entrevistadas Conceição e Carolina – mulheres negras –, elas precisam amparar financeiramente os familiares. Essa necessidade de amparar financeiramente familiares pode limitar de forma significativa a condição para perseguir novas oportunidades, já que isso requer investimento em qualificação, como, por exemplo, o domínio de um segundo idioma. Ou seja, por toda a sua vida essas pessoas deverão arcar com o ônus de terem a origem que têm.

A pesquisa levanta relatos de “equivocos” na condução de processos seletivos e concursos públicos. Como bem afirmou Queiroz (1991) a opção pela história oral possibilita “registrar o que ainda não se cristalizara em documentação escrita, o não- conservado, o que desapareceria se não fosse anotado (...) o não-explicito, quem sabe mesmo o indizível” (p. 1-2). A escolha da metodologia, como visto, trouxe à tona situações que de outra forma talvez não fossem discutidas.

As pessoas entrevistadas para esta pesquisa conseguiram reverter as respectivas situações, mas não sem dor. Não é o que ocorre na grande maioria dos casos, se não houver resiliência, persistência, experiência e várias outras “ências” e “âncias” – condições que precisam “coincidir” – no caso de seleções e concursos públicos sem ter vacância. Algumas oportunidades não voltam a ocorrer. Com isso, as barreiras ou limitações que resultam em oportunidade perdidas podem ceifar e/ou marcar vidas para sempre. E como é possível observar nesses exemplos, mesmo com a reversão das situações em condições totalmente diferentes e para melhor, ainda assim, a dor e o incômodo permanecem.

Na contramão desse comportamento, ressalta-se o sentimento de gratidão, presente nos relatos das pessoas entrevistadas, e que, acredita-se, contribui para que, mesmo enfrentando

muitas circunstâncias de desigualdade e obstáculos, algumas delas consigam seguir. Talvez isso seja um dos diferenciais.

5.1.8 Análise da categoria “Representatividade”

Como mencionado em tópicos anteriores, a falta de representatividade de pessoas negras do cotidiano brasileiro constitui um problema de grandes proporções, já que essas pessoas quase não encontram referências em que possam se espelhar. A ausência de pessoas em quem se inspirar fez com que as entrevistadas Conceição e Carolina enfrentassem um percurso muito mais longo e árduo.

Barreto (2008) registra que durante várias décadas, os estudantes da instituição de ensino superior mais bem referenciada na Bahia não tiveram “cor”. Essa informação somente será sistematizada em meados dos anos 1990, por intervenção de um grupo de pesquisas vinculado à Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Isso ocorreu no estado mais negro do país. A presença de pessoas negras – invisibilizadas e silenciadas ao longo da história do país – pode ser fundamental para transformação da sociedade em condições mais justas e equitativas.

Essa também é uma necessidade em relação às mulheres. Elas também precisam ver-se em condições que não sejam de objetificação, mas, sim, como profissionais aptas e reconhecidas como tal. Como pode ser observado ao longo dos relatos das entrevistas, a representatividade importa, sim!

5.1.9 Análise da subcategoria “Consciência negra”

Em um dos trechos das entrevistas que tratam da leitura sobre a contabilidade social, a entrevistada afirma que “pela nossa formação pragmática, precisamos ter um manualzinho”. “Equipamento” de que a entrevistada acredita não precisar, no entanto diz que “pensando em contabilidade, acho que sim”, ou seja, “a contabilidade” precisa de um manual para tratar das discussões sobre gênero e raça.

Ao que se pede licença à entrevistada para discordar, já que, tomando-se por base sua própria fala, creio que o campo precisa desconstruir uma série de “verdades” que lhe são impostas, para as reconstruir continuamente e, observadas as condições de igualdade nas leituras de mundo que possam melhor responder às demandas sociais e profissionais, ofertando melhores condições de vida para toda a sociedade. A contabilidade, como mencionado, está presente em todo e qualquer tipo de organização e instituição. Assim, pode contribuir de forma significativa nesse processo de releitura.

E aqui cabe resgatar a afirmação de Collins (2000) sobre a resistência das mulheres negras, e mesmo quanto à própria sobrevivência, diante de um contexto de tamanha opressão de gênero e raça. Segundo essa socióloga, a reação só é possível com a aproximação da linguagem e a apreensão dos modos do opressor, e, a partir dessa compreensão, com a elaboração de um ponto de vista autodefinido.

5.1.10 Análise da subcategoria “Meritocracia”

O relato da entrevistada Conceição demonstra claramente como funciona a ideia de meritocracia no Brasil. Como no trecho:

“Essa forma de tributação não está correta e tal”. E aí uma das pessoas disse: “Eu sou advogado da empresa. Esse aqui é o contador. E você é quem? Qual sua formação?” Eu tinha nível técnico no [nome de centro federal de educação], segundo grau. Eu fiz curso de folha de pagamento. Isso não enche ninguém no discurso.

Nesse recorte, a competência tantas vezes elogiada da entrevistada fora colocada em xeque, porque ela não dispunha de um título que lhe desse voz. Não se deseja com isso dizer que as pessoas não precisam qualificar-se, mas que, em um país onde o acesso ao ensino formal e de qualidade é tão difícil, é incoerente solicitar graduação para que se possa atuar no mercado como vendedor. O Ipea (2008) detalha bem esse processo:

A discriminação motivada por sexo e por pertencimento a um grupo racial encontra-se disseminada em diversos campos da vida social. No sistema educacional, seus impactos incidem na reprodução de estereótipos ligados às convenções sociais de gênero e de raça, originando e reforçando uma segmentação sexual do mercado de trabalho e das ocupações sociais. Se para as mulheres os indicadores de acesso e permanência são, na média, superiores aos masculinos, no que se refere à dimensão racial, o sistema de ensino é marcado por desigualdades que incidem sobre o acesso e a permanência dos alunos/as negros/as. Esse elemento é bastante significativo, uma vez que a escolarização é indicada como necessária à constituição de melhores oportunidades sociais futuras (p. 18).

Tais circunstâncias demonstram a necessidade das ações afirmativas, sobretudo nas universidades brasileiras. Com a implementação de políticas de cotas, muitos dos problemas relatados pelas pessoas entrevistadas não teriam ocorrido.

Também o exemplo do entrevistado Luís, no momento em que destaca que, mesmo com um “bom currículo”, e com as qualificações que somava, percebeu que não chegaria a sócio. E novamente fica uma questão para reflexão: Por que, em havendo capacitação, o entrevistado não poderia vir a ser sócio? A resposta parece estar relacionada com a cor da pele do entrevistado. Gonçalves e Ambar (2015) apontam:

[...] Se, por um lado, houve a ampliação do acesso de jovens negros(as) das camadas populares às universidades públicas; por outro, essas instituições parecem não estar

preparadas para recebê-los, tanto no que diz respeito às políticas de permanência, como no que tange à criação de um ambiente acadêmico que acolha a diversidade e a pluralidade (p. 201-213).

O que penso que precisa urgentemente serem revistas as condições para se oferecer um ensino de qualidade, de forma que as pessoas não tenham que investir cada dia mais, para ter cada dia menos.

5.2 Limitações da pesquisa

5.2.1 *Depois de tudo, à guisa de conclusão*

O futuro pertence às forças de descolonizar.

Dussell

O termo “história oral” encapsula várias formas de entrevista em profundidade de história de vida, entrevistas biográficas e narrativas pessoais. Reinharz (1992, p. 130, citada por Haynes, 2008a) argumenta que a história oral é diferente da autobiografia simples, no que tange ao grau no controle do assunto, o que faz com que o texto final, resultante das transcrições, acabe por ter estruturas diferentes. Ambos envolvem uma pessoa contando a sua própria vida-história, mas a história oral é interativa, com base em questões de outra pessoa.

Essa metodologia pode instigar participantes a refletir sobre sua identidade, emoções e aspirações. Nesse caso, sobretudo refletir sobre suas experiências. Tanto que algumas entrevistadas, depois de ler ou ouvir a entrevista, disseram ter “estranhado” a própria fala. Creio que, ao ouvir seu relato de vida e voltar a experimentar algumas sensações, houve uma estranheza, porque agora as pessoas entrevistadas encontra-se em outro estágio de vida e, por isso, talvez perceba ou sinta o ocorrido com impressões diferentes.

E assim, o texto foi construído formando um emaranhado das histórias dialogadas com a teoria, para proporcionar mais esclarecimento ou referendar pontos de vista. No entanto, em um percurso tão longo, cansativo e, por vezes, doloroso, alguns percalços acabam por ocorrer, tais como:

1. A pouca habilidade com o instrumental para gravar as primeiras entrevistas fez com que eu perdesse tempo e até entrevista gravada. Depois disso, mantive dois meios para gravar. Houve momentos em que, seja porque havia muita emoção mobilizada, ou para atender a solicitações das pessoas entrevistadas, foi preciso

desligar o gravador. No envolvimento com o processo e anotações relacionadas ao objeto, como emoções e posições das pessoas entrevistadas, ou para dar assistência à pessoa com quem se dialogava, houve duas situações em que um dos gravadores permaneceu ligado.

O teor da conversa foi passado na íntegra para as pessoas entrevistadas, quando da solicitação de anuência, com a afixação da assinatura no Termo de Conhecimento e Livre Esclarecido, sendo que o teor não autorizado foi posteriormente descartado.

2. Refazer entrevistas quando o timbre de voz de um dos entrevistados é muito baixo. Somado a isso, conforme parágrafo anterior, houve falhas ao se operacionalizar o equipamento para a primeira gravação. Em razão disso, foi preciso marcar um novo horário para gravar uma segunda entrevista. O que foi feito. E, ainda assim, algumas passagens ficaram inaudíveis. O que não compromete a participação e colaboração para a pesquisa.
3. Havia o registro de duas egressas de programas de pós-graduação que se encaixavam no perfil idealizado de possíveis entrevistadas. Ocorreu que uma dessas professoras negou-se a contribuir com o estudo, não respondendo a nenhuma das tentativas de contato, quais sejam por telefone, e-mail, whatsapp, intervenção de terceiros. Enfim, foram muitos os recursos de sensibilização, sem sucesso. Relevante registrar que o histórico como egressa de programa na área de contabilidade refere-se ao mestrado, ujá que fez o doutorado em outra área.

A segunda pessoa que estava relacionada como um registro importante para os objetivos deste estudo resultou em entrevista perdida. Isso porque a primeira entrevista, também devido a falhas operacionais, ficou com pouca precisão. Houve diversas tentativas para remarcar, sem sucesso. Essa participação era relevante por se tratar da primeira pessoa com “características de pessoa negra” a cursar mestrado e doutorado em contabilidade.

No entanto, consta dessa primeira entrevista, quase que totalmente inaudível, um registro salutar. Apontada como pessoa negra por pessoas ligadas e ou egressas ao programa, vez que corresponde aos critérios de classificação racial brasileiro, essa pessoa parece não se perceber como tal. Ela afirma:

*[...] a família da minha mãe é branca. E o meu pai é que é negro. E a minha vivência é da família da minha mãe, que é branca. Ou seja, **eu não fui criada no modelo de negros**. Então quando eu [...] para a educação eu não fui criada como negros, com medo de ser rejeitada, de ser segregada. Então eu acho que isso me ajuda a entrar*

em determinadas situações sem receio. Então minha experiência de vida foi da realização, da capacitação profissional... Então eu vou ser bem sincera, não tive que encarar isso, não. Então [...] eu tive mais a dificuldade sócioeconômica do que racial, entendeu? Na vida profissional, eu não encontrei obstáculos pelo fato de ser mulher [...]. Se houve preconceito no meio profissional, ele foi muito velado. Eu não vivi isso não. [...] nem pelo fato de ser mulher...

É possível identificar, no trecho, três pontos bem relevantes: 1) a entrevistada silencia sobre a força da presença feminina na base familiar; 2) é provável que a entrevistada não tenha conseguido, ao longo de sua vida, reconhecer atitudes preconceituosas relacionadas ao gênero; e 3) ela não se reconhece e, portanto, não se declara como negra.

Isso demonstra um dos efeitos do mito da democracia racial e os conflitos relacionados ao tipo de classificação que se processa no país. Assim, penso que a posição da entrevistada corresponde a um ponto de vista pessoal, que deve ser respeitado e que resulta das construções sociais cotidianas.

Vale registrar a condição da autora deste estudo como a **primeira mulher autodeclarada negra a realizar o doutorado na FEA**. Um curso criado em 1978, portanto, com 38 anos de existência. Uma segunda mulher negra já está cursando o doutorado. Em entrevista, ela declara que só tentou porque viu a experiência da autora, além do fato eu ter-lhe dito, em conversa pessoal, que era possível, que tentasse. Ou seja, de novo a noção da importância da representatividade. Como nesse exemplo, espera-se que outras mulheres negras coloquem-se em condição de competir. Sim, elas podem!

4. Ao serem finalizadas as análises, percebo lacunas, como perguntas que deveriam ter sido feitas, ou questões sobre as quais caberiam mais esclarecimentos, como, por exemplo, poder-se-ia ter questionado sobre a cor da pele da composição do quadro de professores de algumas instituições e como isso repercutia na vivência da(o) entrevistada(o).
5. Algo que poderia ter funcionado como impulsionador da pesquisa seria seu projeto ter sido aprovado em diferentes instâncias, especialmente em instituições de fomento, o que não ocorreu, apesar de a solicitação ter sido encaminhada, e, ao ser negada- com parecer contraditoriamente elogioso-, ter sido objeto de recurso. Houve, em muitos momentos, um desestímulo à pesquisa na temática que, uma vez exposta, causava e causa desconforto entre ouvintes. Esse contexto de desconforto acabava por gerar razões que eram traduzidas como descrédito e leituras de inviabilidade, além do questionamento do caráter científico da pesquisa.

Por vezes ouviu-se: “não há barreiras impostas às mulheres. Elas ainda não ocupam posições de liderança porque começaram a optar pelo curso há pouco tempo”. Uma espécie de negação, conforme ilustra a Figura 13. Ou “elas ainda não ocupam posições de liderança porque não querem; optam por ficar com a família, cuidar dos filhos e maridos”. Uma luta!

Figura 13 – Não vejo nenhum teto de vidro!

Fonte: rayut.simantov

6. Uma sugestão recorrente nos consórcios doutorais nacionais dos quais participei, era defendia que fossem ouvidas as experiências dos homens. O argumento é que, sem apontar as experiências masculinas, as análises das vivências das mulheres pareceriam enviesadas. Isso foi feito. Agora, ao se analisar as entrevistas com essa inclusão, senti a falta da experiência de um homem, professor, negro nordestino. Isso seria interessante para demonstrar eventuais diferenças em condições de acesso e manutenção na carreira, observadas as regiões Nordeste e Sudeste. Creio

também, que o confronto dessa experiência com as das mulheres ensejaria ainda melhores condições de observação do fenômeno “teto de vidro” na contabilidade, no âmbito do Nordeste.

7. Realizar um estudo como este, sem discutir classe foi um dos maiores desafios. No entanto, as leitoras mais atentas perceberam que a discussão permeia a pesquisa, insistindo em aparecer em diversas passagens. Optei por não aprofundar, por se considerar que a discussão sobre classe quase sempre é tida como explicativa para as disfunções e desigualdades impostas à sociedade. A pesquisa prova que há circunstâncias que só a análise pela categoria classe não dá conta de responder, em especial aos comportamentos culturais que resultam nas verdades sociais estabelecidas. Nas palavras de Saffioti (1969), o capitalismo não inseriu as mulheres no mundo econômico, mesmo se considerarmos países em condições mais desenvolvidas. Como foi e é possível perceber, as mulheres permanecem marginalizadas, ou integradas de forma periférica ou precária. E essa condição inferior é válida particularmente para as mulheres negras. E aqui cabe outra sugestão de pesquisa, qual seja analisar os processos engendrados de racialização na imposição do “teto de vidro”, tomando-se por base o fator classe.

Em uma pesquisa tão complexa como esta, seja pelas temáticas, seja pela metodologia, seja por ambas as situações, é quase impossível que não se deixem lacunas, como as já mencionadas. Que ficam aqui como sugestões de pesquisas futuras. Tentou-se minimizá-las ao patamar possível. Assim, vai-se encaminhando para o final com a forte sensação do dever cumprido.

5.3 Impactos e contribuição do estudo

Penso que a discussão empreendida a partir deste estudo poderá responder a um *gap* nas pesquisas na contabilidade no país, que ainda não discutiam gênero e raça. As mulheres têm um capital social que precisa ser reconhecido e ampliado, sob pena, caso assim não se proceda, de perda de talentos. Assim, espero, com a opção pelo olhar interseccional, que, conforme Crenshaw (1994, p. 1.293) “leva em conta as múltiplas fontes da identidade”, ter conseguido delinear a situação de sobrerrepresentação desses grupos, dada uma melhor estruturação das experiências desse recorte da sociedade.

A discussão da temática perpassa intensas lutas de poder, o que poderá processar transformações significativas para a sociedade. Sob o ponto de vista político, a sociedade

pode influenciar consideravelmente a pesquisa, bem como poderá resultar em efeitos estruturantes para a sociedade, de modo geral e específico. Esta proposta se apoia na premissa de que o estudo pode contribuir para a transformação das estruturas de dominação de gênero e de raça.

É possível identificar que todas as pessoas participantes da pesquisa vivenciaram algum tipo de preconceito ou discriminação, na vida pessoal, no ambiente de trabalho e, mesmo antes, durante a formação. Lucas (2015) pesquisou justiça organizacional de gênero e gestão estratégica nas empresas. “Pesquisas nesta área buscam avaliar a percepção dos indivíduos sobre a justiça em suas relações de trabalho e como essa percepção impacta as atitudes e comportamentos dos empregados” (p. 57).

A pesquisa mencionada aponta gestores de recursos humanos (RH) como fundamentais para que se proceda a Justiça organizacional e que estes teriam sete principais responsabilidades de gestão. Nesse sentido, a administradora (2015, p. 64) realçou que: “a eliminação de preconceitos é o segundo item da lista de responsabilidades dos gestores para a Justiça organizacional”, perdendo apenas para consideração a pontos de vistas dos trabalhadores. Lucas (2015, p. 153) registra que: “os profissionais de RH relataram situações nas quais os gestores não foram justos nas decisões, pois discriminaram excelentes candidatas ou profissionais por serem mulheres, e situações nas quais os gestores tiveram comportamentos desrespeitosos perante suas funcionárias”. Sobre a profissão contábil, Cooper (2013, p. 1) afirma: “is subject to economic and political pressure and the theoretical models which underpin their work serve the interests of some groups over others. In light of this the chapter finishes by considering accounting’s role in the recent financial crisis”²⁵.

A contabilidade pode contribuir diretamente para mudar o contexto das desigualdades. A contabilidade pode também influenciar para fazer frente ao fenômeno “teto de vidro”, a partir de ações como a reconfiguração do que se pretende dizer com discursos, como no caso da prestação de contas, e defesa de mais transparência, e a exposição de números relativos à violência contra mulheres – em contraste com os tantos relatos restantes tornados invisibilizados. Desafiando a “inevitabilidade” da violência, refutando “causações naturais”, e defendendo a responsabilização, estaremos fornecendo oportunidades para a transformação.

²⁵ A profissão contábil está sujeita a pressões econômicas e políticas, e os modelos teóricos que sustentam seu trabalho servem os interesses de alguns grupos, em detrimento de outros. À luz disso, o capítulo termina considerando o papel da contabilidade na recente crise.

Com a implementação dessas ações, bem assim com a abertura para pesquisas nessa temática, a contabilidade estará agindo diretamente para a promoção da igualdade, rompendo com fechamentos estabelecidos, e, portanto, para a transformação social.

Spivak (2010) complementa que o que ocorre até o momento corresponde a transformações parciais. O quadro pode mudar efetivamente, desde que os sistemas e as estruturas econômicas e sociais que perpetuam a violência sejam revelados, e não mais olhados com localização e determinação a distância.

Vez por outra, alguém sai com a afirmação de que “o Brasil é um país laico”, e quase que diariamente leio ou ouço alguém dizer do Brasil como uma democracia racial. Nesses momentos, fico com a firme sensação de não residir no mesmo local do qual se tratam as afirmações. Ora, nenhuma instituição foi ou é mais feroz e, diria, até, mais eficiente no controle do corpo feminino, como as instituições religiosas, de acordo com Almeida (2016).

As mulheres, particularmente as negras são as que bem sabem e sentem na pele – conscientes ou não – os impactos e os efeitos dessa intervenção. Assim, com base nos preceitos religiosos, é formado o modelo ideal de corpo feminino. Essas concepções reproduzem-se no ambiente profissional.

Também é possível inferir, a partir dos recortes, que as mulheres e, em especial, as pessoas negras, revelam que sua presença em cargos e funções diferenciados no ambiente de trabalho ainda causa estranhamento entre pares e para a sociedade.

A conformação atual do mercado de trabalho brasileiro, de competição exacerbada, exige “boa formação” profissional e diferenciais individuais, além de características como flexibilidade – leia-se capacidade de assumir diferentes postos, quase sempre por um mesmo salário –, e até os requisitos para atender às demandas em um sistema dito meritocrático. No entanto, ainda que todas as demandas sejam atendidas, o racismo institucional, que está intrínseco na sociedade, impede que muitas pessoas consigam se colocar ou se manter, quiçá ascender profissionalmente. No geral, a cor da pele, como demonstra Guimarães (2013), é associada à capacidade das pessoas, revelando a falácia da democracia racial brasileira.

Qual seria, então, uma medida capaz de fazer frente aos intensos processos discriminatórios do país? Do que foi visto, parece que as políticas de ações afirmativas para negras e negros brasileiros podem ser o caminho mais eficiente em curto prazo. Isso porque, ainda, são as pessoas que representam o grande contingente populacional vivendo em condições socioeconômicas precárias, fruto do dito processo de “abolição” da escravidão, que não foi devidamente planejado e se deu totalmente indiferente aos destinos das negras e negros libertos, sem nenhuma assistência e garantias que os protegessem na transição para o

sistema de trabalho livre. Uma vez “libertas” essas pessoas tornaram-se responsáveis por si próprias e seus dependentes, a despeito de quaisquer meios materiais e morais para se manter.

Como é possível observar com a leitura dos recortes das entrevistas, caso as instituições de ensino superior já contassem com estruturas de suporte para acesso e permanência, vários dissabores experimentados pelas pessoas entrevistadas poderiam ter sido evitados. Diante das dificuldades enfrentadas, por muito pouco essas pessoas não desistiram de continuar os estudos. Daí a validade do sistema de cotas, com a devida estruturação para o acesso e permanência das pessoas nesses espaços. Isso vale também para cargos de liderança. É preciso garantir a presença de mulheres e pessoas negras em ambientes como os quadros de professores, as coordenações dos programas de pós-graduação e os conselhos diretivos, e não só no acesso à graduação.

Esse processo deve ter início na base, já que, como afirma Botelho (2008, p. 17), “o baixo nível de escolaridade da população negra contribui para manter a sua exclusão do mercado de trabalho, agravada pelas atuais mudanças, advindas do processo de mundialização econômica, que impõem a necessidade de profissionais com maior escolarização”. Ou seja, “a situação das desigualdades raciais indica a necessidade de implementação de políticas de ações afirmativas educacionais de forma prioritária” (p. 17).

Como é sabido internacionalmente, e foi mencionado em tópicos anteriores, possibilitando a observação no teor das entrevistas, constam do panorama populacional brasileiro as grandes desigualdades sociais, raciais e de gênero, com a predominância da população negra entre os mais pobres, de escolaridade mais baixa, e das mulheres negras entre as pessoas de menor renda.

Pesam ainda contra as mulheres negras, além do processo de tríplice discriminação, com a combinação dos fatores gênero, raça e classe, uma condição também desigual, que pode ser chamada de hierarquia de valor humano por cor, ou seja, na avaliação das desvantagens encontram-se na base da pirâmide. De acordo com essa hierarquia, em melhores condições de acesso aos benefícios e equipamentos sociais, em primeiro lugar estão os homens brancos, depois as mulheres brancas, seguidas pelos homens negros e, por fim, as mulheres negras, às quais caberia o que não foi acessado pelas camadas anteriores. Esse retrato informa sobre os fortes indicativos de que há um longo caminho a ser perseguido para a conquista de direitos e respeito às diferenças. Um bom começo seria o resgate do “desafio transformador”, proposto por feministas como Lélia e Angela Davis (nos EUA), pelo qual deveria se pensar em desenvolver e implementar “um projeto de transformação social” no qual estariam os três níveis de desigualdade: classe, gênero e raça.

É inegável meu envolvimento com o objeto deste projeto, mas, acima de tudo, estou cônica da minha responsabilidade enquanto pesquisadora. Também me motiva pensar nas possibilidades em termos de contribuições da pesquisa.

A cada dia, cresce a necessidade de que iniciativas visando aumentar a qualidade de vida e a valorização do ser humano não se limitem à condição de projetos, mas que se concretizem numa visível realidade. Acredito no alcance e na eficiência de uma postura crítica, científica, bem-intencionada, no tocante ao enfrentamento – e à solução – dos inumeráveis problemas, impeditivos da existência de sociedades e de lugares mais humanizados. Meus trabalhos, minha atuação nas mais diversas circunstâncias, estão sempre direcionados nesse sentido. Inúmeras são as possibilidades de intervenção, não as perderei de vista.

O ambiente acadêmico – alvo da pesquisa – foi escolhido por ser o ambiente no qual se dá a formação dos profissionais. Os conhecimentos e experiências adquiridos durante a vida acadêmica serão levados, a título de orientação, para o agir em sociedade. Os reflexos de uma boa formação serão cobrados e observados diariamente na vida profissional, ou melhor, no mercado de trabalho. Assim, os docentes desempenham papel fundamental, por serem os profissionais que referenciam o aprendizado de todo futuro profissional e até na formação de identidades.

O texto foi escrito na primeira pessoa porque entendo que as pessoas brancas sempre tiveram, e por um longo ainda terão, a voz facultada e facilitada. Assim, creio que é preciso dar voz aos que enfrentam muitas barreiras ao tentar socializar suas vivências. Assim, assumo as implicações de “desbravar esse pedregulho”, mesmo porque é preciso dar o exemplo.

O texto foi escrito priorizando em sua linguagem o feminino, haja vista que, ao longo da história, quase todas as nossas referências são de homens e brancos. Priorizei, sempre que possível, trazer referências femininas e de pesquisadoras negras, sem perder o foco da qualidade teórica. Também é preciso lembrar que deveriam ser sempre pesquisadores no campo em questão. Com isso, não houve, em qualquer momento, a ideia de silenciar homens brancos, porque, como afirmou Audre Lorde (1934-1992), “as ferramentas do mestre nunca vão dismantelar a casa-grande”, mas, sim, dar voz às referências negras, deliberadamente excluídas, ao longo da história da humanidade.

Assim, espero que esta pesquisa possa gerar muitas e diferentes reflexões que sirvam de base para mudanças estruturais em termos de equidade. A diferença não deve separar, mas, sim, somar. Celebremos a diversidade da vida!

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

‘We fear . . . the loss of our superiority and the loss of our whiteness... And, our lives will shrink, but they will be the lives of superior beings.

Paton

Em 2003, o professor americano Jerry Dávila, da Universidade da Carolina do Norte, publicou a obra “Diploma de brancura: raça e política social no Brasil, 1917-1945” ou *Diploma of whiteness*, que deu visibilidade às políticas de ações negativas que excluíram os negros do andar de cima do sistema educacional brasileiro. De acordo com a publicação, no início do século XX havia um número razoável de professores negros na rede de ensino público municipal do Rio de Janeiro. “Dávila captou um momento curioso na história da meritocracia pedagógica nacional”, segundo Gaspari (2006). Dez anos depois, eles sumiram.

Dávila (2003) utilizou como objeto de estudo o registro fotográfico institucional da prefeitura do Rio de Janeiro, que cobriu o período de 1900 a 1936, segundo Gaspari (2006). Foram utilizadas 400 fotografias de escolas, salas de aula e grupos de professores. Em seus achados, registra que antes de 1920, 15% dos professores fotografados eram “de cor”. Havia pessoas negras como diretoras de escolas municipais, que, por sua vez, formavam professores. Depois de 1939, essa proporção foi reduzida a míseros 2%.

Se fossem tirados novos retratos com os atuais quadros docentes das escolas e universidades brasileiras, acredito que muito provavelmente não se encontrariam grandes alterações desde o encontrado em 1939, reiterando o epistemicídio apontado por Carneiro (2005). O argumento que “justifica” tal contexto é o de que com as ações afirmativas e com base no critério de mérito, as pessoas negras teriam acesso a tudo, desde que tenham capacidade. Este estudo comprova que não é bem assim que tem funcionado.

Ao confrontar o conceito e as condições necessárias para apontar a existência do fenômeno, o que se pode inferir é que as mulheres de uma maneira geral, e as mulheres negras em particular, enfrentam/experimentam diferentes “tetos de vidro”. Isso porque não há clareza sobre o conceito de democracia; depois disso, e, talvez, até por isso, a propalada democracia racial não passa de uma falácia, como é fácil concluir.

O quadro com o perfil de pessoas entrevistadas, com a descrição de suas características e vínculos, pode funcionar como uma demonstração de que o formato, ou seja, de que a

leitura sobre o que é democracia, requer uma revisão. Ele demonstra, inicialmente, dois possíveis entendimentos: o primeiro, que se perdeu uma oportunidade de dar mais vozes a outras pessoas negras, já tão silenciadas e invisibilizadas. E uma segunda leitura, que é como a autora percebe: um rico contraste de oposições de privilégios, que retrata a próprio quadro de desigualdades presentes no país, inclusive os extremos, que representam os indicadores sociais e econômicos, conformando em uma imensa lacuna entre o Sudeste desenvolvido e o Nordeste com tantas e tamanhas carências.

Demonstra ainda o que significa a condição de pertença a cada um dos AIEs nos moldes em que Althusser (1996) aponta influências na vida das pessoas, nesse caso instituições de ensino superior. Bem como salientam as divergências, alavancas e entraves em se atuar em instituições de ensino públicas e da rede particular. Ou residir no Sudeste ou no Nordeste. Nesses espaços, como foram demonstrados, de atuação de ideologias de gênero e racismo. Nos quais o apelo a decisões pautadas na meritocracia ampliam as desigualdades e criam verdadeiros blocos com estruturas para fechamento e “chaves” a que só afiliados e seus congêneres conseguem ter acesso.

No último dia 17 de maio, a democracia brasileira foi duramente questionada. As justificativas para toda a mobilização política tem um viés sexista, mas, sobretudo, relaciona-se com a contabilidade pública. A presidenta da República. A primeira mulher presidenta da história fora afastada para responder a um processo de *impeachment*. Com isso, assumiu um governo interino. Esse governo iniciou seu mandato com uma atitude que representa um retrocesso de décadas, e detém ou “coloca em xeque”, no campo de direitos políticos e sociais, os poucos avanços e conquistas obtidos até aqui. O ato é passível de verificação na Figura 14. Sua ação representa um ato grave contra as mulheres e a equidade de gênero. Em sua equipe ministerial não há nenhuma mulher. O que demonstra, além das desigualdades presentes no Brasil, como a sociedade se organiza de forma a manter a ordem social dominante desde sempre. Qual seja, de espaços tomados por homens e brancos.

Figura 14: Composição ministerial – abril/2016 e maio/2016

Fonte: Reprodução TV Brasil

Outro agravante é que as secretarias das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos, que já experimentavam um estágio frágil – terem sido fundidas – foram abarcadas pelo dito Ministério da Justiça e da Cidadania. Ou seja, sofreram com a conseqüente perda de ainda mais espaço e poder. Esses atos demonstram como o racismo e o sexismo são construídos e estão internalizados na cultura da sociedade brasileira, como foi demonstrado ao longo desta pesquisa.

As demonstrações contábeis devem expressar transparência e compreensibilidade na elaboração de seus relatórios. Os dados sistematizados pela contabilidade contribuem para um controle dinâmico de modo institucionalizado. A estruturação desses dados carrega as subjetividades de quem os elabora, e eles são estruturados pensando-se na utilização e interesses dos usuários. Portanto, a linguagem e as práticas contábeis podem colaborar para a manutenção ou transformação de comportamentos.

A contabilidade reúne meios – mediante estratégias de medir pessoas e desempenho – para estabelecer medidas de controle disciplinar e orientar para ação e decisão. Para corresponder às demandas da sociedade e de mercado, é preciso ter em vista uma contabilidade dialógica, que respeite diferenças e leve a sério os conflitos interpretativos e ideológicos. Com o devido reconhecimento das formas como pode intervir nas relações

sociais de poder, de modo a negar a heterogeneidade, e, com isso, privilegiam certas vozes, em detrimento de uma “abordagem pluralista amplamente crítica”.

A contabilidade tem especificidades. Quando, em qualquer situação, o termo é exposto, quase que em sua totalidade, as pessoas ouvintes a associam com a matemática, com a aproximação com exatas e o caráter reconhecidamente técnico do campo. Isso faz com que, por associação, e a partir da construção social de que as mulheres “não são boas nos campos onde predominam as exatas”, haja uma compreensão de que a capacidade de atuação das mulheres seja limitada no campo. O que a história, a ciência, e, particularmente, esta pesquisa têm demonstrado ser uma inverdade. Esta pesquisa demonstra como algumas das funções da contabilidade, e, portanto, da sociedade, influenciam e podem ajudar a compreender a relação entre homens e mulheres, auxiliando, inclusive, para defazer tais construções hegemônicas.

As ações e efeitos da contabilidade estão presentes no dia a dia da humanidade, acompanham a própria história de desenvolvimento de sociedades. A visão encurtada de atuações pautadas em lançamentos, emissão de relatórios e “ajustes” tributários e fiscais, há muito que não mais se sustenta.

São inegáveis as contribuições da contabilidade para o crescimento e desenvolvimento de organizações, da sociedade e, com isso, da humanidade. As ações do campo podem alavancar, ou travancar, por exemplo, processos de avanços em termos de uma sociedade mais plural. Para tanto, os profissionais precisam ampliar a leitura dos instrumentos disponíveis, contemplando as necessidades para além dos serviços técnicos. Por essa lente, as pessoas devem estar cada dia mais presentes na contabilidade. Também cada ação deve ser pensada ampliando as possibilidades de efeitos para o social, partindo-se desde o considerar e respeitar todas as pessoas, com suas idiossincrasias.

Em minha opinião, um dos problemas fundamentais, na discussão sobre “teto de vidro” na contabilidade é a construção de pouca habilidade feminina em áreas associadas às exatas. Primeiramente, porque a contabilidade tem um campo muito mais abrangente de atuação e intervenção para o desenvolvimento da sociedade, do que simplesmente a alimentação e emissão de demonstrativos ou relatórios e orientação para preenchimento de formulários. Em segundo lugar, porque a capacidade de êxito das mulheres na área de exatas já é um fato.

Somente com o olhar para o humano e o respeito à diversidade, com a consequente igualdade de condições e de oportunidades, será possível a percepção do potencial de resposta social da contabilidade.

O comportamento machista e racista, tão presente na sociedade brasileira, tem impedido o pleno desenvolvimento das pessoas e o da própria sociedade. As atitudes

preconceituosas causam miopia, paralisando pessoas, resultando em perda de muitos talentos. Portanto, como frisou a filósofa Angela Davis, “devemos falar sobre a libertação da mente e da sociedade libertadora”.

Comportamentos discriminativos envolvem imbricações complexas, e devem ser combatidos em todos os espaços. Dada essa complexidade, os processos de transformação requerem táticas e estratégias igualmente complexas, portanto, de atuações as mais amplas possíveis. E essas atuações precisam ocorrer em cada ponto individual. Particularmente na academia, onde se faz necessário que o retrato de professores espelhe e represente a sociedade.

Cabe às pessoas atuantes na contabilidade, fazê-lo de forma combativa, identificando possíveis atos lesivos, que podem estar internalizados e ou naturalizados, e que, portanto, não são percebidos como tal, e, com isso, formar profissionais e gerar atitudes atentas ao pleno desenvolvimento da humanidade. Que assim seja!

REFERÊNCIAS

- Acker, J. (1990). Hierarquies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. Retrieved July 5, 2015, from <http://www.jstor.org/journals/aom.html>
- Almeida, H. B. (2014a). *Núcleo estuda marcadores sociais da diferença*. Recuperado em 04 de março de 2015, de <http://www.usp.br/agen/?p=15350>
- Almeida, H. B. (2014b) Pedagogia feminista no formato da teledramaturgia. In S. Miceli, & H. Pontes (Org.). *Cultura e sociedade: Brasil e Argentina*. São Paulo: Edusp, v. 1, p. 269-294.
- Almeida, H. B. (2016). *Aula ministrada na disciplina Gênero e Antropologia, na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, no período entre 28 de março e 20 de junho de 2013*. São Paulo: USP.
- Althusser, L. (1996). Ideologia e aparelhos ideológicos de estado: notas para uma intervenção. In S. Žižek (Ed.), *Um mapa da ideologia*. Rio de Janeiro: Contraponto.
- Althusser, L. (2001). *Ideologia e aparelhos ideológicos de estado* (8a ed.). Rio de Janeiro: Graal.
- America Economia. (2015). *Poder feminino*. Recuperado em 12 de junho de 2015, de <http://www.americaeconomia.com/revista/poder-feminino>
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2005). “Helping them to forget.”: the organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organizations and Society*, 30(5), 469-490.
- Annisette, M. (2003). The colour of accountancy: examining the salience of ‘race’ in a professionalization project. *Accounting, Organizations and Society*, 28(7/8), 639-674.
- Annisette, M. (2007). Editorial: international perspectives on race and gender in accounting’s past: an introduction. *Accounting History*, 12(3), 245-251. Recuperado em 13 de abril de 2014, de <http://www.ach.sagepub.com/content/12/3/245.full.pdf>
- Araújo, Joel Zito. (2000). *A negação do Brasil – o negro na telenovela brasileira*. São Paulo: Senac.
- Araújo, R. C. (2014). Gingo, logo existo. *Anais do Congresso Brasileiro de Pesquisadores(as) Negros(as). Ações afirmativas: cidadania e relações étnico-raciais*. Belém, PA, Brasil, 8.
- Bakhtin, Mikhail (2000), *Estética da criação verbal*, São Paulo: Martins Fontes.
- Bandura, A., Ross, D., & Ross, S. A. (1961). Transmission of aggression through the imitation of aggressive models. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63(3), 575-582.

- Barbosa, Livia. (2014). Meritocracy and Brazilian society. *Revista de Administração de Empresas-RAE*, 54(1), 80-85.
- Barreto, Paula Cristina da Silva. (2008). *Múltiplas vozes: racismo e anti-racismo na perspectiva dos universitários de São Paulo*. Salvador: Edufba.
- Bebbington, J., Thomson, I., & Wall, D. (1997). Accounting students and constructed gender: an exploration of gender in the context of accounting degree choices at two Scottish universities. *Journal of Accounting Education*, 15(2), 241-267.
- Berguer, Peter, & Luckmann, Thomas. (1976). *A construção social da realidade*. Petrópolis: Vozes.
- Berlatto, Odir. (2009). A construção da identidade social. *Revista do Curso de Direito da FSG*, 3(5), 141-151.
- Bonilla-Silva, E. (1997). Rethinking racism: towards a structural interpretation. *American Sociological Review*, 62(3), 465-480.
- Bonilla-Silva, E. (1999). The essential social fact of race. *American Sociological Review*, 64(6), 899-906.
- Borges, R. (2015). Preconceito: Mito da democracia racial só fez mal ao negro no Brasil. Recuperado em: 06 de novembro de 2015 de <http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2015/11/05/preconceito-mito-da-democracia-racial-so-fez-mal-ao-negro-no-brasil.htm>
- Bosquet, Clément, Combes, Pierre-Philippe, & García-Peñalosa, Cecilia. (2014). Gender and promotions: evidence from academic economists in France. *Sciences Po Publications*. Recuperado em 26 de maio de 2015, de <http://www.vcharite.univ-mrs.fr/PP/penalosa/workingpapers/BosquetCombesGarciaPenalosa.pdf>
- Botelho, D. M. (2008). Inclusão educacional da população negra brasileira. *Cadernos de Educação*, 13(20), 14-21.
- Bourdieu, P., e Passeron, J.-C. (1990 [1970]), *A Reprodução: Elementos para uma Teoria do Sistema de Ensino*, Lisboa, Vega.
- Brah, Avtar. (2006). Diferença, diversidade, diferenciação. *Cadernos Pagu*, 26, 329-376.
- Brandão, Helena Hathsue Nagamine. (2004). *Introdução à análise do discurso*. (2a ed., rev.). Campinas: Editora da Unicamp.
- Brookfield, S. (2005). *The power of critical theory: liberating adult learning and teaching*. San Francisco: Jossey-Bass/John Wiley.
- Butler, J. (2012). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira.

- Carnegie, G. D., & Edwards, J. R. (2001). The construction of the professional accountant: the case of the Incorporated Institute of Accountants, Victoria (1886). *Accounting, Organizations and Society*, 26(4-5), 301-325.
- Carneiro, Aparecida Sueli. (2005). A Construção do Outro como Não-Ser como fundamento do Ser. Feusp,. (Tese de doutorado) em Educação. São Paulo: Universidade de São Paulo.
- Carter, D. B. (2008). *Crossing the wires: the interface between law and accounting and the discourse theory potential of telecommunications regulation*. Doctoral dissertation, Victoria University of Wellington, Wellington, New Zealand. Recuperado em 08 de dezembro de 2011, de <http://researcharchive.vuw.ac.nz/handle/10063/1048>
- Carter, D. B. (2011). São Paulo: Aula ministrada na Disciplina Critical Theory and Interpretive Accounting do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade, na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – USP, no período entre 16 de abril e 03 de julho de 2013.
- Casa Nova, Sílvia 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, São Paulo, SP, Brasil.
- Catalyst. (2013). *Women in leadership*. Recuperado em 16 de junho de 2013, de <http://www.catalyst.org/knowledge/topics/women-leadership>
- Cavalleiro, Elaine dos S. (1998). *Do silêncio do lar ao silêncio escolar: racismo, preconceito e discriminação na educação infantil*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Centro Latino-americano em Sexualidade e Direitos Humanos. (2016). *Desigualdades persistem*. Recuperado em 14 de março de 2015, de <http://www.clam.org.br/noticias-clam/conteudo.asp?cod=12052>
- Chua, W. F. (1986). Radical developments in accounting thought. *The Accounting Review*, 61(4), 601-632.
- Collins, Marilyn, & Bloom, Robert. (1991). The role of oral history in accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. Iss 4: 4DOI<http://dx.doi.org/10.1108/EUM0000000001931>
- Collins, P. H. (2000) *Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. NovaYork/Londres: Unwin Hyman.
- Conselho Federal de Contabilidade. (2016). *Conheça os presidentes do CFC e seus principais feitos*. Recuperado em 04 de janeiro de 2016, de: http://www.portalcfc.org.br/o_conselho/presidentes/

- Cooper, C. (2013). A critical perspective. In L. Jack, J. Davison, & R. Craig (Eds.), *Routledge companion to communication in accounting*. Abingdon: 242-253 (Routledge Companions in Business, Management and Accounting)
- Cooper, C., & Taylor, P. (2000). From Taylorism to Ms Taylor: the transformation of the accounting craft. *Accounting Organizations and Society*, 25(6), 555-578.
- Cooper, David J. & Robson, Keith, Accounting, Professions and Regulation: Locating the Sites of Professionalization (May 1, 2005). *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 31, No. 4/6, 2006; University of Alberta School of Business Research Paper No. 2013-141. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2269922>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.
- Crenshaw, K. (1994). Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color. In M. A. Fineman, & R. Mykitiuk (Orgs.), *The public nature of private violence*. Nova York: Routledge.
- Crenshaw, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, 10(1), 171-188.
- Crenshaw, K. (2015). *Why intersectionality can I wait*. Recuperado em 24 de setembro de 2015, de <https://www.washingtonpost.com/news/in-theory/wp/2015/09/24/why-intersectionality-cant-wait/>
- Crotty, M. (1998). *The foundations of social research: meaning and perspective in the research process*. Sidney: Allen & Unwin.
- Czarniawska, Barbara. (2008). Accounting and gender across times and places: an excursion into fiction. *Accounting, Organizations and Society*, 33(1), 33-47.
- Dale, K. (2001). *Anatomising embodiment and organisation theory*. New York: Palgrave.
- Dambrin, Claire, & Lambert, Caroline. (2012). Who is she and who are we? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(1), 1-16. Recuperado em 18 de agosto de 2015, de <http://ssrn.com/abstract=1977940>
- Dávila, Jerry. (2003). *Diploma of Whiteness: Race and Social Policy in Brazil, 1917–1945*. Editora: Duke University Press Books; Ano de Edição: 2003, p. 312.
- Derrida, J. (1998). *De la gramatología*. Traducción de O. Del Barco y C. Ceretti. México: Siglo XXI.
- Dewey, John. (1978). *Vida e educação* (10a ed.). São Paulo: Melhoramentos.
- Edwards, J. R., & Walker, S. P. (2007). Accountants in late 19th century Britain: a spatial, demographic and occupational profile. *Accounting and Business Research*, 37(1), 63-89.

- Emory (2014). Postcolonial Studies @ Emory. Recuperado em 12 de setembro de 2015, de <http://www.english.emory.edu/Bahri/Intro.html>
- Evaristo, Conceição. (2003). *Ponciá Vicêncio*. Belo Horizonte: Mazza Edições.
- Exame. (2012). *Melhor com elas nos conselhos de administração*. Recuperado em 04 de janeiro de 2015, de <http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/1024/noticias/melhor-comelas>
- Exame. (2012). *Mulher conquista mais emprego agora, mas menos salário*. Recuperado em 21 de setembro de 2012, de <http://exame.abril.com.br/brasil/noticias/mulher-conquista-mais-emprego-agora-mas-menos-salario>
- Fairclough, Norman. (2001). *Discurso e mudança social*. Brasília: Universidade de Brasília.
- Fávero, Hamilton Luiz. (1987). *O ensino superior de ciências contábeis no estado do Paraná: um estudo de caso*. Dissertação de mestrado, Fundação Getúlio Vargas/ISEC, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Fernandes, Florestan. (1972). *O negro no mundo dos brancos*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro.
- Fernandes, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes*, vol. 1. 5. ed. São Paulo: Globo, 2008.
- Ferreira, C. (2015). A influência do gênero na contabilidade O.O.C.. Recuperado em 10 de maio de 2015, de www.otoc.pt/news/comcontabaudit/pdf/44.pdf.
- Ferreti, Celso João. (2000). Mudanças em sistemas estaduais de ensino em face das reformas no Ensino Médio e no Ensino Técnico. *Educação & Sociedade*, 21(70), 80-99. Recuperado em 07 de abril de 2013, de <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302000000100006>
- Fischer, A. L., Dutra, J. S., Amorim, W. A. C. (2009). *Gestão de pessoas: desafios e estratégias nas organizações contemporâneas*. São Paulo: Ed. Atlas.
- Flick, Uwe. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa* (3a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Folha Uol (2015). Recuperado em 23 de maio de 2015 de: <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/67125-mulher-ganha-espaco-no-trabalho-e-ja-e-maioria-entre-os-graduados.shtml>
- Fortune 500. (2012). *Aconselhamento de carreira a partir da Fortune 500 mulheres CEOs*. Recuperado em 04 de março de 2015, de <http://money.cnn.com/galleries/2012/fortune/1204/gallery.500-women-ceos-on-the-glass-ceiling.fortune/10.html>
- Foucault, M.. (1972). *A arqueologia do saber*. London: Routledge.

- Foucault, M.. (1979). *Microfísica do poder* (8a ed.). Rio de Janeiro: Graal.
- Fraser N. (2007). Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. *Revista Estudos Feministas*, 15(2), 291-308.
- Freire, Paulo. (2004). *Pedagogia do oprimido* (39a ed.). Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Freyre, Gilberto. (1996), *Sobrados e mucambos: introdução à história da sociedade patriarcal no Brasil*. Rio de Janeiro, Record
- Freyre, G. (2006). *Casa Grande & Senzala* (51a ed.). São Paulo: Global.
- Fundação Getúlio Vargas (2013). *Participação de mulheres em cargos de alta administração: relações sociais de gênero, direito e governança corporativa*. Sumário Executivo. Recuperado em 27 de junho de 2014 de http://direitosp.fgv.br/sites/direitogv.fgv.br/files/arquivos/anexos/workingpaper_workshop_fgv_final.pdf. (DADOS INCOMPLETOS)
- Fundação Getúlio Vargas (2012). *Presença feminina nos Conselhos de Administração ainda é baixa*. Recuperado em 20 de abril de 2012, de <http://fgvnoticias.fgv.br/pt-br/noticia/presenca-feminina-nos-conselhos-de-administracao-ainda-e-baixa>
- Gallhofer, S. (1998), The silences of mainstream feminist accounting research. *Critical Perspectives on Accounting*, 9(3), 355-375.
- Gallhofer, S., Haslam, J., & Yonekura, A. (2015). Accounting as differentiated universal for emancipatory praxis: accounting delineation and mobilisation for emancipation(s) recognising democracy and difference. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 28(5), 846-874.
- Gardner, S. K., & Holley, K. (2011). Understanding the experience of the first-generation doctoral student. *Equity & Excellence in Education*, 44(1), 77-92. Recuperado em 17 de março de 2014, de <http://umaine.edu/edhd/files/2012/06/Gardner-Holley-Those-Invisible-Barriers.pdf>
- Gaspari, Élio. (2006, Setembro 6). *Professores negros sumiram da fotografia*. Folha de São Paulo, p. 01. Recuperado em 24 de maio de 2016, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc0609200613.htm>
- Geografia. (2015). Internet e a geografia do turismo sexual. Recuperado em 06 de outubro de 2015 de <http://geografia.uol.com.br/geografia/mapas-demografia/46/artigo273546-2.asp>
- Gibbon, Jane. (2012) Understandings of accountability: an autoethnographic account using metaphor. *Research Article Critical Perspectives on Accounting*, 23(3), 201-212. Recuperado em 04 de março de 2015, de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1045235411001717>
- Gonçalves, Renata; Ambar, G. (2015). A questão racial, a universidade e a (in)consciência negra. *Lutas Sociais (PUCSP)*, v. 19, p. 202.

- Gonzales, Lélia. (1994). Homenagem a Lélia Gonzales: Lélia fala de Lélia. *Revista Estudos Feministas*, 2(2), 383-386. Recuperado em 20 de junho de 2016, de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16220>
- Gonzales, Lélia, & Hasenbalg, C. (Orgs.). (1982). *Lugar de negro*. Rio de Janeiro: Marco Zero.
- Gould, S. J. (1994). The geometer of race. *Discover*, 15(11), 65-69. Recuperado em 24 de julho de 2013, de <http://discovermagazine.com/1994/nov/thegeometerofrac441Guimar/discovermagazine.com/1994/nov/thegeometerofrac44111>), p. 65-69
- Guimarães, A. S. A. (1980, agosto 6). *Democracia racial: o mito e o desejo, mesa-redonda*. Folha de S. Paulo, Folhetim, p. 01
- Guimarães, A. S. A. (1999). *Racismo e antirracismo no Brasil*. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo.
- Guimarães, A. S. A. (2001). Democracia racial: o ideal, o pacto e o mito. *Estudos Sociológicos*, 20(61), 147-162.
- Guimarães, A. S. A. (2002a). *Classes, raças e democracia*. São Paulo, Editora 34.
- Guimarães, A. S. A. (2002b). Democracia racial. *Cadernos Penesb*, 4, 33-60.
- Guimarães, A. S. A. (2003). Como trabalhar com "raça" em sociologia. *Educ. Pesqui.* [online]. 2003, vol.29, n.1, pp.93-107. ISSN 1517-9702. <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022003000100008>.
- Guimarães, A. S. A. (2004). Preconceito de cor e racismo no Brasil. *Rev. Antropol.* 47(1), 9-43. Recuperado em 18 de junho de 2014, de <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-77012004000100001>
- Guimarães, A. S. A. (2008). Raça: novas perspectivas antropológicas In O. Pinho, & L. Sansone (Orgs.). *Raça: novas perspectivas antropológicas* (2a ed.). Salvador: Edufba.
- Guimarães, A. S. A. (2012a). Cidadania e retóricas negras de inclusão social. *Lua Nova* (Impresso), 85, 13-40.
- Guimarães, A. S. A (2012b). *Classes, raças e democracia* (2a ed.). São Paulo: Editora 34.
- Guimarães, A. S. A. (Org.). (2012c). *Dossiê questão racial no Brasil*. São Paulo: Cedec.
- Guimarães, A. S. A. (2012d). The Brazilian system of racial classification. *Ethnic and Racial Studies* (Print), 35, 1157-1162.
- Guimarães, A. S. A., Prandi, J. R., & Araújo, R. C. (2002). I Censo Étnico-Racial da Universidade de São Paulo – Relatório Substantivo 2002 (relatório de pesquisa). São Paulo: Comissão de Políticas Públicas para a População Negra, Universidade de São Paulo.

- Guimarães, N. A. (2002). Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. *Cadernos Pagu*, (17-18), 237-266. Recuperado em 19 de setemmbro de 2014, de <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332002000100009>
- Guimarães, N. A., Andrade, A. C. S., & Picanço, M. F. (2012). Trajetórias, atributos e relações. Representações sobre redes e obtenção de trabalho *REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales* Vol.22,#6, Junio 2012. Recuperado em 23 de agosto de 2014, de:http://www.fflch.usp.br/centrodametropole/upload/aaa/206-araujon_silvaandrade_picanco_vieira_trajetorias_atributos_e_relacoes_representacoes_sobre_redes_e_obtencao_de_trabalho_revista_.pdf
- Guimarães, N. A., Demazière, D., Sugita, K., & Brito, M. M. A. (2009). *Desemprego, uma construção social: São Paulo, Paris e Tóquio*. Belo Horizonte: Editora Argmentvn.
- Guimarães, N. A., Hirata, H., Montagner, P., & Watanabe, M. (2003). Vivendo a recorrência do desemprego: trajetórias e biografias de desempregados na Região Metropolitana de São Saulo. *Desemprego: abordagens institucional e biográfica: uma comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo: CNPq.
- Guimarães, Reinaldo da Silva. (2013). *Afrocidadanização: ações afirmativas e trajetórias de vida no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Ed. Puc-Rio. São Paulo: Selo Negro.
- Hall, Stuart. (1981). The whites of their eyes: racist ideologies and the media. In G. Bridges, & R. Brunt (Eds.), *Silver linings: some strategies for the eighties*. London, UK: Lawrence & Wishart2.
- Hall, Stuart. (2000) Quem precisa de identidade? In T. T. Silva. (Org.), *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. Petrópolis: Vozes.
- Hall, Stuart. (2006). *A identidade cultural na pós-modernidade* (11a ed.). Tradução Tomaz Tadeu da Silva e Guacira Lopes Louro, 1a ed. em 1992, 102 p.). Rio de Janeiro: DP&A Editora.
- Hamilton, D. L., & Trolie, T. K. (1986). Stereotypes and stereotyping: an overview of the cognitive approach. In J. Dovidio, & S. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism*. Orlando, FL: Academic Press.
- Hammond, T. (1997). From complete exclusion to minimal inclusion: African-Americans and the public accounting industry, 1965-1988. *Accounting, Organization and Society*, 22(1), 29-53.
- Hammond, T. (2002). *A white-collar profession: African American certified public accountants since 1921*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press.
- Hammond, T., Arnold, P. J., & Clayton, B. M. (2007). Recounting a difficult past: a South African accounting firm's "experiences in transformation". *Accounting History*, 12(3), 253-281.
- Hammond, T., Clayton, B. M., & Arnold, P. J. (2009). South Africa's transition from apartheid: the role of professional closure in the experiences of black chartered

- accountants. *Accounting, Organizations and Society*, 34(6-7), 705-721. Recuperado em 09 de agosto de 2014, de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1045235411001390>
- Hammond, T., Clayton, B. M., & Arnold, P. J. (2012). An “unofficial” history of race relations in the South African accounting industry, 1968–2000: perspectives of South Africa's first black chartered accountants. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4-5), 332-350. Recuperado em 09 de agosto de 2014 em <http://dx.doi.org/10.1016/j.cpa.2011.10.005>
- Hammond, T., & Sikka, P. (1996). Radicalizing accounting history: the potential of oral history. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 9(3), 79-97.
- Hammond, T., & Streeter, D. (1994). Overcoming barriers: early African-American certified public accountants. *Accounting, Organizations and Society*, 19(3), 271-288.
- Haynes, K. (2006). Linking narrative and identity construction: using autobiography in accounting research. *Critical Perspectives on Accounting*, 17(4), 399-418.
- Haynes, K. (2008a). Moving the gender agenda or stirring chicken's entrails?: where next for feminist methodologies in accounting?. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 539-555. Recuperado em 04 de março de 2015, de <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1723947&show=abstract>
- Haynes, K. (2008b). (Re)figuring accounting and maternal bodies: the gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 33(4-5), 328-348. Recuperado em 04 de março de 2015 em <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361368207000396>
- Haynes, K. (2008c). Transforming identities: accounting professionals and the transition to motherhood. *Critical Perspectives on Accounting*, 19(5), 620-642.
- Haynes, K. (2010). Other lives in accounting: critical reflections on oral history methodology in action. *Critical Perspectives on Accounting*, 21(3), 221-231.
- Haynes, K. (2012). Body beautiful?: gender, identity and the body in professional services firms. *Gender, Work & Organization*, 19(5), 489-507.
- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social* (revista de sociologia da USP), 26(1), 61-73.
- Hooks, B. (1995). Intelectuais negras. *Revista Estudos Feministas*, (2), 464-478.
- Hopwood, A. (1987). Accounting and gender: an introduction. *Accounting, Organizations and Society*, 12(1), 65-69.
- Hossain, Sarowar, & Chapple, Larelle. (2012). *Does auditor gender affect issuing a going-concern opinion? January 20, 2012*. Recuperado em 04 de março de 2015, de <http://ssrn.com/abstract=2094200> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2094200>

- Illich, Ivan, & Nyberg-Sørensen, Ninna. (1987). *Acta Sociologica*, 30(2), 219-223. Recuperado em 21 de maio de 2014, de <http://www.jstor.org/stable/4194680>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2015). *Estatísticas do povoamento: evolução da população/cor*. Recuperado em 17 de dezembro de 2015, de <http://brasil500anos.ibge.gov.br/estatisticas-do-povoamento/evolucao-da-populacao-cor.html>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2016a). *Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas*. Recuperado em 04 de março de 2015, de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2016b). *População Economicamente Ativa – PEA*. Recuperado em 04 de março de 2015, de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2016c). *Uma análise das condições de vida da população brasileira 2013*. Recuperado em 12 de dezembro de 2013 de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicais2013/default_tab_xls.shtm
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2016d). IBGE: em 10 anos, triplica percentual de negros na universidade. Recuperado em 21 de agosto de 2013 de <https://noticias.terra.com.br/educacao/ibge-em-10-anos-triplica-percentual-de-negros-na-universidade,4318febb0345b310VgnCLD200000bbceeb0aRCRD.html>
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2011). *Retratos da desigualdade de gênero e raça*. Brasília: Ipea. Recuperado em 14 de março de 2013, de: http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_populacao.html
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2010). Comunicado da Presidência nº 66. PNAD 2009 - Primeiras análises: Situação da educação brasileira - avanços e problemas, 18 de novembro de 2010. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/101118_comunicadoipea66.pdf
- Iudícibus, S., Martins, E., & Gelbeke, E. R. (1985). *Manual de contabilidade das sociedades por ações*. São Paulo: Atlas.
- Kamla, Rania. (2012). Syrian women accountants' attitudes and experiences at work in the context of globalization. *Accounting, Organizations and Society*, 37(3), 188-205.
- Katz, D., & Braly, K. (1933). Racial stereotypes of one hundred college students. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28(3), 280-290. Recuperado em 19 de junho de 2015, de <http://dx.doi.org/10.1037/h0074049>
- Kergoat, Danièle. (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos Cebrap*, (86), 93-103.

- Kerner, Ina. (2012). Tudo é interseccional?: sobre bonilla relação entre racismo e sexismo. Translated by Bianca Tavolari. *Novos estudos Cebrap*. (93), 45-58. Recuperado em 6 de junho de 2014, de <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-33002012000200005>
- Khalifa, R., & Kirkham, L. M. (2009). *Gender*. In J. R. Edwards, & S. P. Walker. (Eds.). *Routledge companion to accounting history*. p. 433-450. Nova Iorque: Routledge.
- Khanna, Shantanu. (2012). Gender wage discrimination in India: glass ceiling or sticky floor? *Delhi School of Economics Centre for Development Economics (CDE) Working Paper* Nº 214. Recuperado em 27 de novembro de 2014, de <http://ssrn.com/abstract=2115074> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2115074>
- Kim, Logo Nam. (2008). Whose voice is it anyway? Rethinking the oral history method in accounting research on race, ethnicity and gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 19(8), 1346-1369. Recuperado em 04 de março de 2015, de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1045235407000482>
- Kim, S. N. (2004). Racialized gendering of the accountancy profession: toward an understanding of Chinese women's experiences in accountancy in New Zealand. *Critical Perspectives on Accounting*, 15(3), 400-427.
- Kirkham, L. M., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558.
- Kornberger, M., Carter, C., & Ross-Smith, A. (2010). Changing gender domination in a Big Four accounting firm: flexibility, performance and client service in practice. *Accounting, Organizations and Society*, 35(8), 775-791.
- Laffin, Marcos. (2002). De contador a professor: a trajetória da docência no ensino superior de contabilidade. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991) *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: University of Cambridge Press. Recuperado em 15 de setembro de 2014, de <http://www.seachangecop.org/sites/default/files/documents/1991%20Jean%20Lave%20-%20Situating%20learning%20in%20CoPs.pdf>
- Lehman, C. R. (1992). Her story in accounting: the first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 261-285.
- Lehman, C. R. (2012). We've come a long way! Maybe! Re-imagining gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(2), 256-294.
- Lei n. 9.394. (1996, 20 de dezembro). Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Recuperado em 24 de abril de 2013, de <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ldb.pdf>
- Lévi-Strauss, Claude. (1982). A Família. In H. Shapiro, *Homem, cultura e sociedade*. São Paulo: Martins Fontes.

- Lucas, Ângela Christina. (2015). *Justiça organizacional de gênero nas empresas: os sentidos atribuídos pelos profissionais de recursos humanos*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Macdonald, K. (1984). Professional formation: the case of Scottish accountants. *The British Journal of Sociology*, 35(2), 174.
- Macdonald, K. (1985). Social closure and occupational registration. *Sociology*, 19(4), 541-556.
- Marcondes, M. M., Pinheiro, L., Queiroz, C., Querino, A. C., & Valverde, D. (2013). *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: Ipea. Recuperado em 03 de maio de 2014, de http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3039?locale=pt_BR
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In J. F. Dovidio, & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination and racism* (pp. 91-126). New York: Academic Press.
- McNicholas, Patty. (2009) "Maori development: “accounting”, “accountability” and participation in the accountancy profession", *Pacific Accounting Review*, Vol. 21 Iss: 3, p.319 - 324
- McNicholas, P., Humphries, M., & Gallhofer, S. (2004). Maintaining the empire: Maori women’s experiences in the accountancy profession. *Critical Perspectives on Accounting*, 15(1), 57-93.
- Macintosh, N. B. (2002). *Accounting, accountants and accountability: poststructuralist positions*. London: Routledge.
- Martins, G. A., & Théophilo, C. R. (2009). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas* (2a ed.). São Paulo: Atlas.
- Miles, R. (1980). Class, race and ethnicity: a critique of Cox’s theory. *Ethnic and Racial Studies*, 3(2), 169-187.
- Mills, C. (1993). A comment on race, class and gender - the unholy trinity. In E. Green (Ed.), *Race class and gender in the Caribbean* (p. 111-114). Kingston Jamaica: Iser.
- Napier, C. (1989). Direções de pesquisa em história da contabilidade. *Accounting Review*, 21(3), 237-254.
- Nascimento, A. R. (2011). *Controle gerencial como prática social e organizacional: análise crítica a partir dos paradigmas neofuncionalista, interpretativista e pós-estruturalista*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Nath, Deepika. (2000). Gently shattering the glass ceiling: experiences of Indian women managers. *Women in Management Review*, 15(1), 44-52. Recuperado em 11 de julho de 2013, de <http://dx.doi.org/10.1108/09649420010310191>

- Nogueira, Oracy. (1955, abril), Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. *Revista Anhembi*. (Republicado em Tanto preto, quanto branco, em 1985). V. 19, n 01, p. 288-308.
- Norton, M. I., Vandello, J. A., & Darley, J. M. (2004). Casuistry and social category bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(6), 817.
- Nossa, Valcemiro. (1999). Formação do corpo docente dos cursos de graduação em contabilidade no Brasil: uma análise crítica. *Caderno de Estudos*, (21), 1-20.
- Omi, M., & Winant, H. (1994). Racial formation in the United States: from 1960s to the 1980s (2nd ed.). New York: Routledge.
- Orlandi, Eni P. (2001) *Análise de discurso: princípios e procedimentos*. Campinas: Pontes.
- Pacheco, Ana Cláudia Lemos. (2008). “Branca para casar, mulata para f... e negra para trabalhar”; escolhas afetivas e significados de solidão entre mulheres negras em Salvador, Bahia. Tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Recuperado em 04 de março de 2015, de www.revistaforum.com.br/wp-content/.../PachecoAnaClaudiaLemos.pdf
- Paixão, M., & Carvano, Luiz M. (2008). Censo e demografia: a variável cor ou raça no interior dos sistemas censitários brasileiros In O. A. Pinho, & L. Sansone (Orgs.). (2008). *Raça: novas perspectivas antropológicas* (2a ed.), Salvador: Aba/Edufba. Recuperado em 04 de março de 2015, de https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/8749/1/_RAC%CC%A7A_2ed_RI.pdf_.pdf
- Pallú, Nelza Mara. (2013). *Que inglês utilizamos e ensinamos?: reinterpretações de professores sobre o processo de ensino e aprendizagem do inglês contemporâneo*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Paulo, J. O. S. (2014). *Ameaça de estereótipo: efeitos da identidade racial, percepção intergrupar e sexo*. Dissertação de mestrado, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa.
- Peggy, D., Dwyer, R., & Roberts, W. (2004). The contemporary gender agenda of the US public accounting profession: embracing feminism or maintaining empire? *Critical Perspectives on Accounting*, 15(1), 159-177.
- Palácio do Planalto (2016). Lei No 5.692, de 11 de agosto de 1971 - Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus. Recuperado em 28 de maio de 2016 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5692.htm
- Portal Fórum. (2015, 25 de novembro). *Solange Couto, depois de interpretar 25 empregadas domésticas, denuncia racismo*. Recuperado em 19 de dezembro de 2015, de

<http://www.revistaforum.com.br/blog/2015/11/solange-couto-depois-de-interpretar-25-empregadas-domesticas-denuncia-racismo/>

- Portal G1. (2013). Renda de mulheres cresce 13%, mas equivale a 70% do ganho de homens. Recuperado em 21 de maio de 2013 de Renda de mulheres cresce 13%, mas equivale a 70% do ganho de homens
- Prado, E. M. (2007). O ensino profissional obrigatório de 2º grau nas décadas de 70 e 80 e as aulas dos professores na disciplina História. In 24 Simpósio Nacional de História, São Leopoldo: Unisinos.
- Previts, G. J., Parker, L. D. & Coffman, P. T. (1990). A história da contabilidade: definição e relevância. *Abacus*, 26(1), 1-16.
- Queiroz, M. I. P. (1991). *Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação viva*. São Paulo: T. A. Queiroz, Editor.
- Ressner, Ulla. (1987). *The hidden hierarchy*. Aldershot: Gower.
- Rex, John. (1983). *Race relations in sociological theory*. London: Routledge.
- Rex, John. (1986). *Race and ethnicity*. Milton Keynes: Open University Press.
- Ribeiro, D. (1995). *O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Ristoff, Dilvo. (2006, 8 de março). A trajetória da mulher na educação brasileira. Recuperado em 09 de dezembro de 2015, de: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=5710:sp-1216879868>
- Rocha, J. G. (2010). De preto a afrodescendente: implicações terminológicas. *Cadernos do CNLF*, 14(2), 899-907. Recuperado em 18 de abril de 2014, de http://www.filologia.org.br/xiv_cnlf/tomo_1/899-907.pdf
- Saks, M. (1983). Removing the blinkers? A critique of recent contributions to the sociology of professions. *The Sociological Review*, 31(1), 1-21.
- Saffioti, H. (1969). *A mulher nasociedade de classes – mito e realidade*. São Paulo: Livraria Quatro Artes Editora.
- Saffioti, H. (1999). Primórdios do conceito de gênero. *Cadernos Pagu*, (12), 157-163.
- Sales, R. L., Júnior. (2006). Raça e justiça: o mito da democracia racial e o racismo institucional no fluxo de justiça. Tese de doutorado, Universidade Federal de Pernambuco, Recife.
- Saviani, Dermeval. (1994). O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In J. C. Ferretti, D. M. L. Zibas, F. R. Madeira, & M. L. P. B. Franco, *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar* (p. 147-164). Petrópolis: Vozes.

- Schmader, T., Johns, M., & Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review*, 115(2), 336-356.
- Schwartzman, Simon. (1999). Fora de foco: diversidade e identidades étnicas no Brasil. *Novos Estudos Cebrap*, 55, 83-96.
- Scott, J. W. (1986). Gender: a useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075. Recuperado em 11 de abril de 2014, de http://www.archive.org/details/scott_gender
- Scott, J. W. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71-99.
- Shackleton, K. (1999). Gender segregation in Scottish chartered accountancy: the deployment of male concerns about the admission of women, 1900-25. *Accounting, Business & Financial History*, 9(1), 135-156.
- Shearer, T. L., & Arrington, C. E. (1993). *Accounting in other world(l)ds: a feminism without reserve*. *Accounting, Organizations and Society*, 18(2-3), 235-272.
- Sian, S. (2006). Inclusion, exclusion and control: the case of the Kenyan accounting professionalisation project. *Accounting, Organizations and Society*, 31(2), 295-322.
- Sian, S. (2007). Reversing exclusion: the africanisation of accountancy in Kenya, 1963-1970. *Critical Perspective in Accounting*, 18(7), 831-872.
- Silva, Sidnei Celerino da. (2015). Currículos dos cursos de contabilidade: discussão em uma perspectiva educacional moderna e pós-moderna. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 34(2), 15-36. Recuperado em 13 de outubro de 2015, de www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/.../pdf_12
- Silverman, D. (2009). *Interpretação de dados qualitativos: métodos para análise de entrevistas, texto e interações* (M. F. Lopes, trad.) Porto Alegre: Artmed.
- Simmel, G. O. (1971). *Individuality and social forms*. In D. Levine. Chicago: Chicago University Press.
- Soares, S. V. (2016). *Um estudo sobre citações no âmbito da pesquisa em contabilidade no Brasil*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Souza, Jessé. (2005). Raça ou classe? Sobre a desigualdade brasileira. *Lua Nova*, (65), 43-69.
- Spivak, Gayatri Chakravorty. (2010). *Pode o subalterno falar?* (S. R. G. Almeida, M. P. Feitosa, A. Pereira, trans.) Belo Horizonte: Editora da UFMG.
- Stolker, Verena. (2006). O enigma das interseções: classe, “raça”, sexo, sexualidade. A formação dos impérios transatlânticos do século XVI ao XIX. *Revista Estudos Feministas*, 14(1), 15-42. 14, v. 1, p. 336, janeiro-abril/2006

- Style, E. (1996). Curriculum as window and mirror. *Social Science In. M. S.Crocco (Ed.) Listering for all voices: Gender balancing the school curriculum* (p. 6-12). Summit, NJ : OaK Knoll School
- Teixeira, Moema de Poli. (2006). A presença negra no magistério: aspectos quantitativos. In I. de Oliveira (Org.), *Cor e magistério*. Rio de Janeiro: Quartet; Niterói: Eduuf.
- Turner, B. (1991). Recent developments in the theory of the body. In M. Featherstone, M. Hepworth, & B. Turner (Eds.), *The body: social process and cultural theory* (p. 1-35). London: Sage.
- Turner, B. (1996). *Body and society*. London: Sage.
- U. S. Glass Ceiling Commission (1995). A solid investment: marking full use of the nation's human capital (Final Report of the Commission). Washington, DC: U. S. Government Printing Office. Recuperado em: 17 de fevereiro de 2013 de http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/120.
- Ulysse, B., Berry, T. R., & Jupp, J. C. (2016). On the elephant in the room: toward a generative politics of place on race in academic discourse. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 29(8), 989-1001. Recuperado em 06 de janeiro de 2016, de: <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.htm>
- Wagner, W., Holtz, P., & Kashima, Y. (2009). Construction and deconstruction of essence in representating social groups: identity projects, stereotyping, and racism. *Journal for the Theory Social Behaviour*, 39(3), 363-383. Recuperado em 16 de março de 2014, de http://www.academia.edu/518246/Construction_and_Deconstruction_of_Essence_in_Repr esenting_Social_Groups_Identity_Projects_Stereotyping_and_Racism
- Waiselfisz, Julio Jacobo. (2015). *Mapa da violência 2015:homicídio de mulheres no Brasil*. Brasília: Flacso. Recuperado em 22 de outubro de 2015, de: http://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2015/MapaViolencia_2015_mulheres.pdf
- Wacquant, L. (1997). Towards an analytic of racial domination. *Political Power and Social Theory*, 11 (1997), p. 221-234.
- Wodak, Ruth. (2003). De qué trata el análisis crítico del discurso. Resumen de su historia, sus conceptos fundamentales y sus desarrollos. In R. Wodak, & M. Meyer (Orgs.), *Métodos de análisis crítico del discurso* (pp. 17-34). Barcelona: Gedisa.
- Woodward, Kathryn. (2006). Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In T. T. Silva (Org.), *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais* (6a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Workplace Gender Equality. (2014). *Gender pay gap statistics*. Recuperado em 13 de março de 2015, de <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/2013-02-Gender%20pay%20gap%20statistics.pdf>

Žižek, S. (1990). *Eles não sabem o que fazem. O sublime objeto da ideologia*. Rio de Janeiro: Zahar.

Žižek, S. (1994). Como Marx inventou o sintoma?. In S. Žižek, *Um mapa da ideologia*. Rio de Janeiro: Contraponto.

Žižek, S. (1996). Um mapa da ideologia / Theodor W. Adorno. [et. al.]; organização Slavoj Žižek, S.; tradução Vera Ribeiro. - Rio de Janeiro : Contraponto. P. 337.

Žižek, S. (1999). O espectro da ideologia. In S. Žižek, *Um mapa da ideologia*. Rio de Janeiro: Contraponto. Recuperado em 13 de agosto de 2015, de http://antivalor.vilabol.uol.com.br/textos/outros/tx_Žižek_001.htm

Žižek, K. Slavoj. (2014). *Violência: seis reflexões laterais*. Tradução de Miguel Serras Pereira. São Paulo: Boitempo, 195 p.

Colheita

*A vida é um desafio
Fogo cruzado, eu sei
No rumo traçado me guio
No meu faro eu confio
Na busca do que sonhei*

*Porta fechada é nada
É mais uma lição
A perseverança me ensinou
Só conquista o que se sonhou
Com fê e determinação*

*Tem que ter, tem que ter
Coragem pra viver
Pra ser feliz
Tem que ter, tem que ter
Coragem pra viver
Pra ser tudo que se quis*

*Eu sou a esperança que quer viver
O amor no momento maior
Eu sou a certeza de quem plantou
Pra ter a colheita melhor*

*Quem tem vontade no coração
Quem tem pela vida paixão
Terá o seu dia de vencedor
Verá sua consagração*

Tem que ter, tem que ter

ANEXO A – GALERIA DE PRESIDENTE E EX-PRESIDENTES CFC

Nome	Mandato I	Mandato II	Naturalidade	Nascimento	Imagem
José Martonio Alves Coelho	07/01/2014 a 31/12/2015		Crato – CE	26/03/1946
Juarez Domingues Carneiro	01/01/2010 a 31/12/2011	1º/1/2012 a 31/12/2013	Santa Catarina – SC	03/05/1959
Maria Clara Cavalcante Bugarim	01/01/2006 a 31/12/2007	01/01/2008 a 31/12/2009	Alagoas – AL	05/10/1963
José Martonio Alves Coelho	07/01/2014 a 31/12/2015		Crato – CE	26/03/1946
Alcedino Gomes Barbosa	01/01/2002 a 31/12/2003		Tiros – MG	15/08/1958
José Serafim Abrantes	01/01/1998 a 31/12/2000		São Paulo – SP	29/06/1942
José Maria Martins Mendes	07/01/1994 a 31/12/1997		Fortaleza – CE	27/12/1938
Ivan Carlos Gatti	03/01/1990 a 31/12/1993		Porto Alegre – RS	17/04/1936
João Verner Juenemann	09/02/1982 a 31/12/1985		Porto Alegre – RS	16/02/1940

Nilo Antônio Gazire	01/01/1978 a 08/02/1982		Belo Horizonte – MG	04/08/1924
Ynel Alves de Camargo	01/01/1974 a 31/12/1977		Barra Mansa – RJ	24/08/1924
Ivo Malhães de Oliveira	01/01/1970 a 31/12/1973		Rio de Janeiro – RJ	12/07/1920
Eduardo Foreis Domingues	16/02/1961 a 31/12/1969		Rio de Janeiro – RJ	03/12/1906
Amaro Soares de Andrade	26/08/1956 a 15/02/1961		Recife – PE	09/08/1907
Ibere Gilson	15/09/1955 a 24/07/1956		Vassouras – RJ	05/03/1917
Paulo Lyra Tavares	27/05/1946 a 14/09/1955		Recife – PE	08/01/1901