

**Vivências de Mulheres Diversas na Pós-graduação em Ciências Contábeis no Brasil:
Uma Trietnografia**

*Experiences of Diverse Women in Postgraduate Studies in Accounting Sciences in
Brazil: A Trioethnography*

*Experiencias de Mujeres Diversas en Estudios de Posgrado en Ciencias Contables en
Brasil: Una Trietnografía*

Lais Barbosa Vieira

Universidade Federal de Viçosa (UFV)

Campus Rio Paranaíba Rodovia MG230, km 08, Rio Paranaíba/MG 38810-000

<https://orcid.org/0000-0001-5642-779X>

e-mail: lais.barbosa@ufv.br

Juh Círico

Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Campus I, Cidade Universitária, João Pessoa/PB, CEP: 58.051-900

<https://orcid.org/0000-0001-9487-8188>.

e-mail: juh.cirico@academico.ufpb.br

Janaina da Silva Ramos

Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT)

Campus Nova Mutum, Avenida das Garças, Nova Mutum/MT, CEP: 78450-000

<https://orcid.org/0000-0003-4271-2017>.

e-mail: janaina.ramos@unemat.br

Resumo: Estudos de gênero na contabilidade denunciam violências praticadas por homens cisgêneros contra mulheres diversas, cisgêneras e transgêneras. O perfil do homem, branco, cisgênero e sem deficiência foi historicamente construído com o imagético de ser o “perfil ideal”, resultando em processos de discriminação, exclusão e expulsão de pessoas que não possuem tais características. Diante do exposto, considerando que a contabilidade é patriarcal, machista e sexista contra mulheres, objetivamos apresentar uma trietnografia acerca das vivências de identidades femininas com diferentes características pessoais em um curso de pós-graduação em Ciências Contábeis no Brasil. Para isso, utilizamos como suporte o método da Reflexividade e a Teoria da Interseccionalidade, para a compreensão em profundidade sobre a performance das nossas identidades pessoais na academia contábil, bem como para o reconhecimento e nomeação das interseccionalidades que nos atravessam e dos nossos privilégios, denunciando as opressões que vivenciamos em nossas trajetórias acadêmicas na contabilidade e os opressores. Quanto aos resultados, emergiram a partir dos nossos relatos sentimentos de não-pertencimento ao curso de doutorado, ocorrências de assédio moral e sexual, além de diferentes tipos de preconceitos, praticados por colegas discentes e docentes, sobretudo por homens brancos cisgêneros. Há contribuições metodológicas, com a apresentação da pesquisa narrativa trietnográfica, em um movimento de registros e denúncias e contribuições práticas por meio da proposição de ações institucionais para o acesso e permanência de mulheres diversas em cursos de graduação, pós-graduação e na docência universitária em Ciências Contábeis no Brasil.

Palavras-chave: Mulheres. Diversidade. Contabilidade.

Abstract: Gender studies in Accounting expose acts of violence committed by cisgender men against diverse women, including cisgender and transgender women. The profile of the white, cisgender man without disabilities has historically been constructed as the “ideal profile,” resulting in discrimination, exclusion, and marginalization of people who do not

possess these characteristics. Given the above, and considering that Accounting is patriarchal, macho, and sexist toward women, we aim to present a trioethnography on the experiences of female identities with different personal characteristics in a graduate program in Accounting Science in Brazil. To this end, we draw on the methods of Reflexivity and Intersectionality Theory to gain an in-depth understanding of the performance of our personal identities within the Accounting academy, as well as to recognize and name the intersectionalities that intersect us and our privileges, showing the oppressions we experience in our academic trajectories in Accounting and the oppressors. As for the results, our accounts revealed feelings of not belonging to the doctoral program, instances of moral and sexual harassment, as well as various forms of prejudice perpetrated by fellow students and faculty members, particularly by cisgender white men. There are methodological contributions, with the presentation of trioethnographic narrative research, in a movement of documentation and reporting, as well as practical contributions through the proposal of institutional actions to ensure access and retention of diverse women in undergraduate and graduate programs and in university teaching in Accounting Science in Brazil.

Keywords: *Women. Diversity. Accounting.*

Resumen: *Los estudios de género en Contabilidad exponen actos de violencia cometidos por hombres cisgénero contra mujeres diversas, incluyendo mujeres cisgénero y transgénero. El perfil del hombre blanco, cisgénero y sin discapacidad ha sido construido históricamente como el "perfil ideal", resultando en la discriminación, exclusión y marginalización de las personas que no poseen estas características. Ante lo expuesto, y considerando que la Contabilidad es patriarcal, machista y sexista hacia las mujeres, nuestro objetivo es presentar una triotnografía sobre las experiencias de identidades femeninas con diferentes características personales en un programa de posgrado en Ciencias Contables en Brasil. Para ello, nos basamos en los métodos de la Reflexividad y en la Teoría de la Interseccionalidad para comprender profundamente el desempeño de nuestras identidades personales dentro de la academia contable, así como para reconocer y nombrar las interseccionalidades que nos atraviesan y nuestros privilegios, evidenciando las opresiones que experimentamos en nuestras trayectorias académicas en Contabilidad y a los opresores. En cuanto a los resultados, nuestros relatos revelaron sentimientos de no pertenencia al programa de doctorado, instancias de acoso moral y sexual, así como diversas formas de prejuicio perpetradas por compañeros y docentes, particularmente por hombres blancos cisgénero. Existen contribuciones metodológicas, con la presentación de la investigación narrativa triotnográfica en un movimiento de documentación y denuncia, así como contribuciones prácticas a través de la propuesta de acciones institucionales para asegurar el acceso y la permanencia de mujeres diversas en el grado, el posgrado y en la docencia universitaria en Ciencias Contables en Brasil.*

Palabras clave: *Mujeres. Diversidad. Contabilidad.*

Introdução

A contabilidade é uma área historicamente visualizada como sendo do homem para o homem, branco, cisgénero, heterossexual e sem deficiência, a imagem do “padrão ideal” de contador, líder e profissional contábil (Círico, 2024; Círico & Silva, 2024; Galvão & Círico, 2025; Ghio & McGuigan, 2021). Nesse sentido, o acesso por grupos minorizados, que são oprimidos e estão em desvantagem social (Mota et al., 2022) na contabilidade é restrito e desafiador, considerando que a área é opressora às mulheres (Haynes, 2017), às mulheres negras (Silva, 2016), às pessoas transgêneras e travestis (Círico et al., 2021; Círico, 2024, 2025; Galvão, 2023; Santiago et al., 2019), às Pessoas com Deficiência (PcD) (Souza & Silva, 2023) e às pessoas com orientações afetivo-sexuais não-heterossexuais (Ghio & McGuigan, 2021; Rumens, 2016), restringindo o acesso e a permanência de grupos dissidentes na contabilidade (Círico, 2025; Círico & Silva, 2024; Galvão, 2023; Santiago et al., 2019).

Em relação ao gênero feminino, Lima et al. (2023) chegaram à conclusão de que as mulheres são expulsas constantemente dos ambientes acadêmicos contábeis, por serem objetificadas e especialmente

por terem se tornado mães. Observamos a falta de alteridade cis-masculina nesse contexto. Nganga et al. (2023) identificaram que as pós-graduandas em Ciências Contábeis desempenham diversos papéis na sociedade, atribuídos às mulheres, e, devido às altas cobranças da pós-graduação, questões pessoais e/ou acadêmicas são interrompidas ou postergadas, como, por exemplo, a maternidade, o casamento/relacionamento ou o ingresso no doutorado.

Assim, estratégias de resistência são necessárias para o acesso e a permanência de grupos não-hegemônicos na área, por meio da construção de redes de apoio e de práticas insubmissas para se fazerem ouvir e demonstrarem seu valor (Lima et al., 2023). Diante de um cenário contábil, opressor e excludente, identidades femininas precisam resistir para existir na contabilidade (Círico, 2025; Círico & Silva, 2024; Silva, 2016; Nganga et al., 2023). A resistência de identidades femininas ao ambiente contábil patriarcal e sexista representa uma possibilidade de visualizar alternativas em ambientes acadêmicos, para além dos masculinos, machistas, cisheteronormativos e neoliberais (Lima et al., 2023).

Práticas de resiliência, persistência e resistência estão presentes nas trajetórias de mulheres na pós-graduação em Ciências Contábeis (Nganga et al., 2023), com a construção de redes femininas plurais para o acesso e a permanência na área. Realidade que apoia o cenário apontado por Nganga (2019), onde a autora destaca que à medida que o nível de ensino e carreira acadêmica avançam, o percentual de participação das mulheres diminui. Fato esse presente também na pós-graduação em Ciências Contábeis, conforme o estudo desenvolvido por Bernd et al. (2017), evidencia que há menos discentes mulheres do que homens nos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis no Brasil.

Dados que corroboram com Nganga et al. (2023) sobre a pós-graduação em Ciências Contábeis ter uma diversidade limitada, sendo necessário repensar os ambientes acadêmicos para torná-los equitativos e inclusivos, favorecendo a entrada e a formação de pessoas com características pessoais diversas, resistindo ao monoculturalismo, por meio de espaços institucionais acolhedores, que respeitem e valorizem as diferenças (Souza et al., 2024).

O estudo de Círico (2024) apresenta os desafios enfrentados por mulheres trans, travestis, homens trans, transmasculinidades e pessoas não-binárias em cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis devido aos preconceitos e discriminações presentes em ambientes contábeis brasileiros. Diante do exposto, considerando os atravessamentos que impactam de forma interseccional pessoas diversas em ambientes acadêmicos da contabilidade, incluindo as identidades femininas (Nganga et al. 2023), nosso estudo possui a seguinte questão-problema: Como narrar e refletir as vivências de três mulheres diversas em um curso de pós-graduação em Ciências Contábeis? Assim, para respondermos a esta problemática, objetivamos com a pesquisa apresentar uma trietnografia acerca das vivências de identidades femininas com diferentes características pessoais em um curso de pós-graduação em Ciências Contábeis no Brasil.

Quanto aos impactos da pesquisa, nosso estudo possui contribuições metodológicas, com a apresentação da pesquisa narrativa trietnográfica, em um movimento de apresentação dos nossos registros individuais e coletivos, que atravessam o trio, bem como, denúncias, além de contribuições práticas por meio da proposição de ações institucionais para o acesso e permanência de mulheres cisgêneras (cis), mulheres transgêneras (trans), travestis, negras, brancas, amarelas, indígenas, com e sem deficiência, com diferentes idades, histórias e culturas, nos cursos de mestrado e doutorado em Ciências Contábeis no país.

Para isso, convidamos homens cisgêneros graduandos, mestrandos, mestres, doutorandos, doutores e professores em Ciências Contábeis para leitura desse artigo, reflexão e ação, reconhecendo

os privilégios de ser homem cisgênero na área e no Brasil, abrindo portas e lutando em conjunto contra o machismo, a misoginia, sexismo, racismo, capacitismo e transfobia, para que tenhamos mais mulheres com características pessoais diversas acessando e permanecendo em ambientes acadêmicos da contabilidade, tanto em cursos de graduação, pós-graduação quanto na docência universitária, sendo incluídas, valorizadas e respeitadas.

Elementos teóricos da pesquisa

Estudos revelam que a mudança do ambiente institucional é necessária, por meio da atualização das normas que regem os programas de pós-graduação, normas sociais e dos agentes envolvidos (Círico, 2024, Nganga et al. 2023, Santos & Costa, 2020), por meio de investimentos na capacitação dos docentes (Santos et al., 2017) com foco na educação inclusiva nos cursos de Contabilidade (Santos & Costa, 2020; Souza & Silva, 2023) e com foco na efetividade da acessibilidade no processo (Souza & Silva, 2023), de forma a minimizar as barreiras nesse processo de inclusão (Dias et al., 2021).

A lente teórica que utilizamos é a da interseccionalidade (Akotirene, 2019; Collins, 2019; Collins & Bilge, 2021; Crenshaw, 1989: 2002; Gonzalez, 2020), ferramenta analítica que identifica e denuncia os margeamentos e sobreposições de situações de opressão em relação a condição humana quanto ao gênero, raça, etnia, classe socioeconômica, orientação afetivo-sexual, deficiência, religião, entre outros marcadores sociais, discriminados na sociedade brasileira que é capitalista, machista, sexista, racista, capacitista, classista, patriarcal (Akotirene, 2019, Teixeira & Zamora, 2019) e transfóbica (Nascimento, 2021).

Desta forma, a interseccionalidade, termo cunhado pela jurista norte-americana Kimberlé Williams Crenshaw, enfatiza que diferentes categorias sociais formam, de forma complexa, as identidades e experiências das pessoas e que modo as opressões associadas aos seus marcadores sociais as atravessam, de maneira interseccional (Crenshaw, 1989, 2002). Por esta razão, segundo a perspectiva interseccional, esses marcadores sociais estão interligados e não podem ser examinados isoladamente (Carbado et al., 2013).

Silva (2016) destaca a necessidade de políticas e práticas inclusivas para promover a equidade de gênero e raça no ambiente contábil. Existem "tetos de vidro" que dificultam o avanço de mulheres e pessoas negras na carreira contábil no Brasil (Silva, 2016). Gonzalez (2020) apresenta a intersecção presente entre os marcadores sociais de raça, gênero e classe, refletindo sobre o mito da democracia racial brasileira, denunciando as opressões que impactam na vida de mulheres negras no país.

A interseccionalidade como prática crítica contempla o uso do conhecimento, adquirido na realidade, para guiar ações que busquem solucionar problemas e promover justiça social, integrando o pensamento teórico e a ação prática. Busca-se transformar as relações de poder, resistindo à desigualdade social e atuando como ferramenta de empoderamento das pessoas (Collins & Bilge, 2021). Em nosso estudo, utilizamos essa teoria, em um movimento de profunda reflexão e diálogo acerca dos nossos atravessamentos, privilégios e dos impactos das opressões em nossas vivências na pós-graduação em contabilidade no Brasil.

Na pesquisa contábil qualitativa, a reflexividade permite à pessoa pesquisadora questionar sua própria ontologia, escolhas e valores. Isso leva a uma postura crítica que desafia as estruturas de dominação de gênero e outras questões relevantes na área contábil (Haynes, 2023). Ao adotar uma postura reflexiva de pesquisa, as pesquisadoras podem observar criticamente as dinâmicas de poder e contribuir para intervenções organizacionais mais inclusivas, transformadoras e socialmente

responsáveis (Cunliffe, 2003).

Elementos metodológicos da pesquisa

Nossos registros e denúncias são apresentados por meio de uma pesquisa narrativa, trietnográfica, com abordagem qualitativa. Utilizamos a Teoria da Interseccionalidade (Akotirene, 2019; Crenshaw, 1989, 2002; Collins & Bilge, 2021; Gonzalez, 2020) para que, em um processo de reflexividade (Haynes, 2023), pudéssemos registrar e denunciar os nossos atravessamentos interseccionais e as opressões sofridas em um curso de pós-graduação em Ciências Contábeis no Brasil. A escolha da participação de três mulheres diversas no estudo justifica-se pela união, suporte e sororidade que construímos ao longo do período do curso de doutorado em Contabilidade. Por não termos maior proximidade com outras identidades femininas colegas da sala, optamos por escrever, registrar, denunciar e propor ações pela inclusão e pelo respeito às mulheres com características diversas, a partir das nossas vivências e das interseccionalidades que nos atravessam.

A prática de pesquisa reflexiva conforme apresentado por Haynes (2023) envolve uma consciência do papel da pessoa no processo de investigação. Ainda segundo a autora (Haynes, 2023), a reflexividade ajuda as pesquisadoras a reconhecerem como suas próprias experiências, valores e perspectivas podem afetar o processo e os resultados da pesquisa.

Em nosso trabalho, discutimos nossas experiências e vivências no doutorado em Ciências Contábeis levando em consideração as seguintes dimensões de nossas identidades: i) gênero, ii) raça e iii) orientação afetivo-sexual. Reconhecemos a importância de uma abordagem reflexiva e interseccional para compreender os desafios que enfrentamos no contexto de um curso de pós-graduação em contabilidade no Brasil.

A metodologia utilizada para o delineamento do estudo foi a trietnografia. É uma metodologia de pesquisa qualitativa, onde três ou mais pessoas pesquisadoras estabelecem um diálogo colaborativo compartilhando suas experiências, perspectivas e interpretações sobre um fenômeno específico para compreender e representar questões sociais e educacionais complexas, dando ênfase à reflexividade, ao diálogo e à exploração de múltiplas vozes (Sawyer & Norris, 2015).

A trietnografia tem se tornado mais presente nos estudos acadêmicos (Rogers-Shaw et al., 2021). Observamos o desenvolvimento de pesquisas trietnográficas no campo da pós-graduação, como é o caso do estudo de Paniago et al. (2022) que desenvolveram uma trietnografia com diálogos colaborativos sobre uma pesquisa na pós-graduação desenvolvida durante a pandemia de Covid-19, proporcionando a compreensão sobre as aproximações e distanciamentos das concepções das pessoas participantes do estudo, bem como, o entendimento sobre seus diferentes contextos e histórias de vida, contribuindo para o processo de investigação.

Métodos participativos na pesquisa qualitativa proporcionam a inclusão de diferentes vozes, a colaboração e a cooperação entre as pessoas pesquisadoras, contribuindo para uma investigação mais rica, inclusiva e reflexiva (Norris & Sawyer, 2012). Desta forma, na trietnografia as pessoas pesquisadoras também exercem o papel de locais de investigação e os dados são produzidos e analisados simultaneamente (Burleigh & Burm, 2022). Desta forma, entendemos que este método é o mais apropriado para o desenvolvimento do nosso estudo.

Para isso, nosso estudo foi dividido em três etapas: 1) Registro das vivências individuais; 2) Registro das vivências coletivas; 3) Discussões reflexivas sobre as vivências. Para o compartilhamento das informações, criamos um grupo na ferramenta WhatsApp para o desenvolvimento das etapas 1 e

2. Na primeira etapa, nós escrevemos nossos relatos individuais, em seguida, fomos comentando sobre as experiências que atravessaram duas ou as três mulheres no curso de doutorado em contabilidade.

Na etapa 3, após os registros, realizamos quatro encontros virtuais pela plataforma Google Meet, para discutirmos sobre as nossas experiências individuais e as vividas em conjunto, com reflexões sobre nossas características e performances na área, além das formas de apoio entre o trio e dos desafios enfrentados. As reuniões foram gravadas e as informações foram transcritas com uso do software Reshape.

Para a apresentação das nossas vivências, individuais e coletivas na pós-graduação em Ciências Contábeis, optamos por utilizar pseudônimos, em homenagem a mulheres que contribuíram para o desenvolvimento da sociedade em períodos distintos da história. Para isso, pedimos licença a três mulheres que em luta e resistência inspiraram mulheres cis, trans e travestis para não desistirem de suas vidas e construírem suas histórias.

Tereza de Benguela, mulher cisgênera negra, liderou o Quilombo do Piolho, localizado no município de Vila Bela da Santíssima Trindade no Mato Grosso. Sobre sua liderança a comunidade negra e indígena resistiu à escravidão por duas décadas. A luta e história de Tereza de Benguela deram visibilidade ao papel da mulher negra na história brasileira e contribuíram para a reflexão e luta contra o racismo, machismo e a desigualdade entre identidades de gênero.

Zilda Arns, mulher cisgênera branca, médica pediatra e sanitarista, ajudou a salvar a vida de milhares de crianças no Brasil, somando esforços com a Pastoral da Criança. Por seu trabalho social e humanitário, ela me inspirou a seguir na pesquisa dentro das Ciências Sociais Aplicadas.

Maria da Conceição de Almeida Tavares, mulher cisgênero branca, professora luso-brasileira, economista e ex-deputada federal. Sua trajetória no Brasil é reconhecida por sua luta pela democracia, pela igualdade de oportunidades, pelo desenvolvimento econômico-social e ambiental (Sicsú & Portari, 2010).

Nossas características: entre diferenças e semelhanças

Somos mulheres diversas, com características, origens, experiências e trajetórias diferentes. Contudo, há marcadores sociais semelhantes que nos atravessam, onde há o cruzamento interseccional e o encontro em avenidas identitárias (Barbosa et al., 2021). Por sermos identidades femininas, nós três somos atravessadas pelo machismo e sexismo, opressões praticadas sobretudo por homens cisgêneros, em um movimento de apoio mútuo, pela via da dororidade, termo cunhado por Piedade (2017), conseguimos entender algumas das dores da outra, por serem semelhantes e nos atravessarem.

Ademais, por sermos mulheres em uma sociedade brasileira machista, sexista, heteropatriarcal (Akotirene, 2019), nossas capacidades, habilidades e atitudes são julgadas por homens cisgêneros. Diante do exposto, precisamos constantemente reforçar o quão capazes somos de desempenhar nossas atividades na contabilidade, tendo que provar para nós e para outras pessoas as nossas competências, principalmente para identidades masculinas em espaços de poder e de tomada de decisão, como exemplo, em sala de aula, para docentes e colegas participantes em grupos de trabalho (Malacrida & Yamamoto, 2023).

Maria

Considerando que o principal tema do nosso artigo são os atravessamentos que sofremos enquanto mulheres na pós-graduação em Ciências Contábeis, cabe a mim, primeiramente, reconhecer os meus

privilégios. Sou uma mulher cisgênera, branca, magra, heterossexual, solteira, de 31 anos, mineira, do interior. Além disso, sou concursada na área administrativa de uma instituição de ensino, e essa estabilidade também é um privilégio.

Minha formação inicial é em administração (2015) e meu mestrado em administração pública (2018). Apesar disso, sempre imaginei como seria seguir a área contábil. Em 2021, consegui concluir a graduação em contabilidade de forma online. Nesse mesmo ano, fui encorajada por uma amiga a me inscrever no processo seletivo para o Doutorado em Ciências Contábeis onde ela era discente. Com muita felicidade recebi a notícia de ter sido aprovada para iniciar o curso em março de 2022.

Dentre minhas principais características, meu gênero e minha origem são meus principais atravessamentos (Akotirene, 2019). Venho de família pobre, do interior de Minas Gerais. Meu sonho sempre foi estudar e esse sempre foi meu maior desafio. Devido a esses atravessamentos interligados, fui invalidada diversas vezes, mas continuei resistindo. Por mais que os mesmos olhares de estranheza que atravessam minhas colegas não sejam direcionados a mim, ser mulher na pós-graduação continua sendo um desafio. O mestrado não foi uma experiência fácil, por motivações que incluem, mas vão além do gênero, fazendo com que eu me sentisse incapaz de continuar na carreira acadêmica, uma dificuldade à qual precisei resistir para existir na área contábil (Círico & Silva, 2024).

Tereza

Sou uma mulher cisgênera, preta, gorda, de 32 anos de idade, solteira, natural do interior do estado do Mato Grosso. Venho de uma família da agricultura familiar de subsistência, desde criança ajudava nos trabalhos da roça. Até os 14 anos estudei em escola do campo. Em 2006, me mudei para a cidade para morar com as minhas irmãs, com o objetivo de estudar em uma escola melhor e começar a me preparar para o vestibular.

Em 2009, passei no vestibular para o curso de ciências contábeis em uma universidade pública do estado, comecei o curso em 2010 e finalizei em 2013. Fui a primeira mulher da família a fazer graduação. Em agosto de 2014 comecei a lecionar como professora substituta no curso de Ciências Contábeis na universidade em que me formei, ficando nesse cargo até fevereiro de 2018. Em 2021, voltei a atuar como professora nessa mesma universidade.

Queria muito cursar o mestrado, mas em Mato Grosso não há curso na área e eu não tinha condição econômico-financeira para me mudar de estado. A alternativa foi cursar um mestrado em outra área, então me mudei do interior para a capital. Iniciei o mestrado em economia no ano de 2018 e concluí em 2020. Em 2022, finalmente ingressei no doutorado em Ciências Contábeis.

Meu privilégio é ser uma pessoa cisgênera e heterossexual, e por viver no Brasil, país onde o racismo é estrutural, para mim, uma mulher preta e de origem humilde, estar cursando o doutorado em contabilidade significa entrar pelas fissuras de um sistema contábil acadêmico que é racista (Silva, 2016), patriarcal, elitista e classista. Sou atravessada de forma interseccional por gênero, raça e classe socioeconômica por ser uma mulher, preta e pobre em um país estruturalmente opressor e desigual (Akotirene, 2019; Bueno, 2020; Collins, 2019).

Zilda

Sou uma mulher transgênera, branca, panssexual, de 31 anos de idade, no Transtorno do Espectro Autista (TEA), nível 1 de suporte, casada com outra pessoa trans, natural de uma cidade de 35 mil habitantes, do interior do estado do Paraná. Em uma sociedade brasileira estruturalmente racista, o meu privilégio é ser branca e meus atravessamentos interseccionais que se interligam e sobrepõem

(Akotirene, 2019) são: gênero, modalidade de gênero, orientação afetivo-sexual, deficiência e classe, por ser uma mulher, trans, pansexual, Pessoa com Deficiência (PcD) e da classe trabalhadora.

Fui inserida na profissão contábil aos 16 anos. Trabalhava de office-girl em um escritório de contabilidade. Aos 23 anos me graduei em Ciências Contábeis em uma universidade estadual no Brasil. Eu percorria 240 km de ônibus todos os dias para estudar, já que o curso era em outra cidade. Cursei mestrado na área de administração, pois na instituição em que cursei a graduação não havia mestrado em contabilidade, e por dificuldades financeiras, não conseguiria me deslocar para outro estado.

Concluí o meu mestrado em 2019 e fiquei dois anos sem conseguir ingressar no doutorado.

Em 2020, eu estava no início do meu processo de transição de gênero. Me inscrevi em um processo seletivo para ingresso no doutorado em contabilidade em uma instituição de uma capital.

O processo seletivo foi violento, no momento da entrevista, nove docentes cisgêneros entrevistadores que estavam em uma sala pequena começaram a rir do meu sotaque do interior. Além disso, um professor doutor, homem, branco, cisgênero, ameaçou rasgar o meu projeto de tese no meu rosto, chacoalhando o documento impresso, falando em voz alta: “Deixa eu ver o que está escrito, é só blábláblá”. Enquanto ele me humilhava, os outros professores e professoras debochavam, compactuando com a violência institucional. Lembro de sair da sala chorando, questionando e duvidando das minhas habilidades.

Em 2021, eu me inscrevi em um processo seletivo em outro PPG e fui aprovada em terceiro lugar. Por ser distante da cidade de onde eu morava, precisei vender todos os meus móveis para levantar um recurso financeiro para poder me deslocar para outro estado. Em 2022, as aulas iniciaram de forma remota por conta da pandemia de Covid-19 e três meses depois retornaram ao presencial, momento em que viajei para a cidade do curso.

Vivências femininas no Doutorado em Ciências Contábeis

Nesta seção, discutimos nossas vivências, individuais e coletivas, marcadas por atravessamentos interseccionais e opressões em um ambiente machista, cissexista, transfóbico, racista e classista. Os registros a seguir são nossos registros como mulheres com características pessoais diversas, em um curso de Pós-Graduação em Ciências Contábeis no Brasil.

Semana de Integração

Nossa semana de integração foi em março de 2022; ainda estávamos em período de pandemia de Covid-19, e o primeiro contato com docentes e discentes do programa foi por meio do ensino remoto emergencial, que demandou o uso de diferentes ferramentas e formas de ensino-aprendizagem (Oliveira et al., 2023).

Na primeira semana o programa realizou a semana de integração, no entanto, na minha percepção poucos momentos foram destinados à integração de fato e à interação com estudantes. Dessa forma, não me senti totalmente incluída e integrada. Imagino que isso pode ter ocorrido devido ao formato e ao modo como as atividades desse momento foram organizadas por docentes (Tereza).

O exposto corrobora com informações compartilhadas por Maria, de forma específica, sobre a maneira como essa semana foi conduzida.

A única atividade de acolhimento era uma reunião entre ingressantes e alunos do curso, coordenada pela representante discente. O espaço de tempo disponibilizado fez com que o momento

fosse breve. Se por um lado foi importante observar que havia outras mulheres no programa, por outro, não foi possível uma troca de experiências e/ou palavras de acolhimento. Éramos apenas espectadoras, ouvintes (Maria).

Por fim, Zilda compartilha sua percepção em relação à semana de integração e à transfobia que sofreu desde a primeira semana no curso.

Eu só me senti acolhida no último dia dessa semana, quando a minha orientadora fez uma apresentação inclusiva, com uma abordagem utilizando todos os pronomes, incluindo todas as identidades de gênero. Me recordo de ser tratada erroneamente com pronomes masculinos e dos olhares de julgamento quando eu abria a câmera para falar. Por ser a única estudante trans naquele ambiente e por não haver docentes trans em Ciências Contábeis no Brasil, eu não me senti representada e pertencente ao curso de doutorado em contabilidade (Zilda).

Além dos relatos compartilhados, observamos que nossa semana de integração parecia ser mais uma semana de apresentação do programa e do corpo docente, algo mais distante de nós discentes. Das 10 palestras, 8 foram ministradas por homens brancos cisgêneros, corroborando com estudos que sinalizam que a pesquisa contábil no Brasil tem uma menor participação de mulheres como autoras em periódicos reconhecidos (Homero Junior & Said, 2018) e com estudos que denunciam a contabilidade como uma área majoritariamente masculina e masculinizante (Bernd, Anzilago & Beuren, 2017; Haynes, 2017; Lima et al., 2023).

Em paralelo ao exposto, segundo Mehnaz e Yang (2025), as mulheres enfrentam diversos desafios para acessar e permanecer na área contábil, impulsionados por sistemas patriarcais e estereótipos de gênero, que visualizam apenas homens cisgêneros como perfil possível para atuarem profissionalmente na área. Observamos que esses desafios também são presentes em ambientes contábeis universitários, em cursos de graduação, pós-graduação e na docência universitária.

Vivências online e presenciais na Pós-Graduação

Nossas experiências com o ensino no formato online e na sequência com o ensino presencial foram marcadas por diversos desafios, em relação a limitações tecnológicas, mudança de estado/município, o que demandou suporte entre o nosso trio.

Minha experiência como estudante de pós-graduação com aulas online teve vários desafios, achei as atividades muito cansativas. Além disso, tive dificuldades para me acostumar com o horário das aulas devido ao fuso horário, visto que a minha cidade natal tem uma hora a menos da cidade onde cursava o doutorado, além de problemas relacionados a ferramentas tecnológicas e conexão com a rede de internet. A falta de integração e socialização entre a turma também considero como um aspecto negativo (Tereza).

O exposto por Tereza corrobora com os achados da pesquisa de Círico (2024) sobre os desafios enfrentados por grupos dissidentes na pós-graduação em Ciências Contábeis, dificultando o acesso e a permanência em cursos de mestrado e doutorado na área.

O início do curso foi muito desafiador. A mudança de área já era por si só um desafio. Apesar de me reunir com minhas colegas, autoras deste, para realizar atividades de uma das disciplinas, me sentia muito sozinha no começo do curso, pois nossa amizade ainda não havia se fortalecido. Quem me acolheu neste momento foi outra mulher cis, uma amiga que sempre me incentivou a seguir estudando e não desistir dos meus objetivos (Maria).

Ao aprenderem a caminhar juntas, as mulheres conseguem estabelecer vínculos de sororidade,

incentivando, apoiando e estabelecendo parcerias de pesquisa entre si, desafiando as violências de gênero (Moraes & Nascimento, 2021).

Com o retorno às aulas presenciais, precisei me mudar para a cidade onde fica a universidade. Foi minha primeira mudança e um momento muito complexo. As atividades do doutorado passaram a ser mais intensas, o restante da turma se mantinha distante, foi um choque observar que alguns comportamentos preconceituosos continuavam a ser reproduzidos por pessoas privilegiadas, apesar das tentativas de disfarce (Maria).

Os relatos de Maria revelam a hostilidade e as violências reproduzidas no ambiente da pós-graduação em contabilidade e a manutenção dessas opressões sem haver um posicionamento do curso e ações para o enfrentamento de preconceitos e discriminações presentes nesse espaço.

Enfrentei desafios desde as aulas remotas até nas aulas presenciais. Foi difícil ficar longe da família, me mudei de cidade e estado e, após um mês de mudança, o meu avô materno faleceu, e por dificuldades financeiras, eu não pude me despedir dele. Foram tempos difíceis, com muito sacrifício, desafios e renúncias (Zilda).

Observamos que as nossas vivências tanto no ambiente de aulas online quanto no retorno às aulas presenciais foram marcadas por desafios, renúncias, sofrimento físico e psicológico, violências e discriminações.

Com a volta às aulas presenciais houve maior interação entre a turma, docentes e o programa. As docentes eram atenciosas e acessíveis. O programa disponibilizava uma sala de estudo para estudantes de mestrado e doutorado com acesso à internet. Apesar de ser um período de aprendizado, novos conhecimentos, novas amizades e parcerias, fatores como a distância da família, das amigas, mudança de ambiente, nova rotina e a pressão da pós-graduação me causaram várias crises de ansiedade e estresse desde o primeiro ano de doutorado em contabilidade (Tereza).

A saúde mental na pós-graduação é uma preocupação recorrente entre especialistas e pesquisadoras da área da saúde, considerando que estudantes de pós-graduação possuem mais chances de desenvolver transtornos de ansiedade, depressão (Evans et al., 2018; Levecque et al., 2017), esgotamento e/ou exaustão física e emocional (Levecque et al., 2017) em comparação com a população em geral (Coelho et al., 2022).

Para poder estudar presencialmente, precisei pedir a minha demissão da universidade em que trabalhava e mudei para outra cidade/estado para realizar o sonho de cursar o doutorado em ciências contábeis (Tereza).

Essa situação corrobora o exposto nos estudos de Nganga et al. (2023) e Nganga (2019), os quais apontam que as mulheres constantemente precisam fazer escolhas difíceis, renunciando e escolhendo entre suas carreiras profissionais e a vida acadêmica.

Tanto no formato online quanto presencial, me recordo do primeiro dia de aula, quando eu apresentava a minha identidade de gênero e os meus pronomes femininos. Olhares preconceituosos se voltavam a mim e ao meu corpo. Em uma aula, lembro de ter mencionado para um professor, homem, cisgênero, branco, heterossexual, que os meus pronomes pessoais são femininos (ela/dela) e ele me questionou “O que são pronomes?” e na sequência ele perguntou “Ok, e o que eu faço com isso?”. Eu tinha solicitado para ele inserir na chamada, deixando ao lado do meu nome, para eu não ser tratada com pronomes masculinos, mas somente com os femininos. Em sala, havia uma colega que por vezes me chamava de “homem” e “menino”, mesmo eu frisando para ela que eu sou uma mulher. Por diversas vezes eu me questionava: como posso me sentir pertencente à pós-graduação em Ciências Contábeis, quando o básico do básico é violado? (Zilda).

O relato de Zilda corrobora com Scote e Garcia (2020), que apresentaram opressões sofridas por mulheres trans e travestis em universidades brasileiras, praticadas por pessoas cis que as violavam por meio de comportamentos preconceituosos, invalidando e desrespeitando a identidade de gênero das estudantes. A população trans e travesti no Brasil é constantemente invisibilizada, violada, assim, quando estas pessoas acessam ambientes até então não visualizados e construídos para elas, há um rompimento histórico de barreiras opressoras, cisnormativas, contribuindo para a visibilidade e representatividade, tanto em nível de graduação como em cursos de mestrado e doutorado (Rios, 2022).

Representatividade na Pós-Graduação

A representatividade no contexto brasileiro está associada a um conceito legal e político. Ela considera os mecanismos de exclusão e desigualdades sociais presentes no país e significa a capacidade que um organismo representativo possui para representar esteticamente, politicamente e socialmente uma determinada coletividade (Dess, 2022). Essa representatividade é ainda mais importante com relação a grupos dissidentes, que estão em condições de desvantagem social, como exemplo, PcD, mulheres, pessoas negras, indígenas, pessoas trans e travestis, pessoas 50+, entre outras (Mota et al., 2022).

Por não haver outras pessoas trans e PcD no programa de pós-graduação em Ciências Contábeis, eu precisei ser a minha própria representante trans e PcD. A maioria das professoras mulheres cis me acolheram ao longo dos anos e das disciplinas do doutorado. Apesar disso, senti um distanciamento e falta de acolhimento por parte de dois docentes, que não demonstraram empatia frente às demandas de uma mulher trans, PcD-Autista. Quando eu solicitava suporte, tentavam minimizar as minhas dores e o meu sofrimento, dizendo que era algo “normal” (Zilda).

A falta de representatividade de pessoas trans e travestis nas Instituições de Ensino Superior ainda é uma realidade no Brasil (Oliveira, 2023). A falta de suporte docente e a exclusão de mulheres trans e travestis na universidade pública também são apresentadas no estudo de Ávila (2016). O cenário do ensino superior brasileiro é hostil, opressor e excludente contra estudantes não-cisgêneros e com deficiência (Souza & Silva, 2023) e se manifesta por meio de práticas transfóbicas, capacitistas e processos burocráticos que, ao invés de incluí-las nas instituições, as expulsam, lançando-as para as margens da sociedade (Ávila, 2016; Nascimento, 2021; Souza & Silva, 2023).

No início do curso, nossa turma de doutorado era composta por dez pessoas, sendo nove pessoas cis e apenas uma pessoa trans e com deficiência. Seis mulheres, sendo quatro mulheres brancas e duas mulheres negras. Confesso que, por haver uma maior quantidade de mulheres, imaginei que a interação entre nós seria mais próxima. Eu estaria entre outras que entendiam os desafios de ser mulher nesse contexto acadêmico. Infelizmente observei que a turma não estabeleceu outros vínculos para além da sala de aula e a competitividade (lamentavelmente não no bom sentido) era alta. Observei que ainda há algumas mulheres que apresentam comportamentos ultrapassados, tentando nos “sabotar”, como se não houvesse lugar para todas nós no ambiente acadêmico em contabilidade (Maria).

A falta de sororidade entre identidades femininas diversas é uma realidade também apresentada por Nascimento (2021) ao relatar as múltiplas vivências de mulheridades e feminilidades, que são experienciadas por corporalidades outsiders, impactadas pela cisnormatividade branca na sociedade brasileira.

Fiquei extremamente feliz quando vi o número de docentes mulheres que faziam parte do curso. O corpo docente do programa é formado na sua maioria por mulheres e homens cis brancos, mas a

maioria das disciplinas são ministradas por homens cis. Fui a única pessoa preta da minha turma do doutorado, e na turma do mestrado havia apenas duas pessoas pretas, eu e um colega homem cisgênero. Observei que a turma que ingressou no programa era um pouco mais diversa. Mas de modo geral, pensando a nível nacional, percebo que ainda falta mais representatividade em relação à diversidade racial, de gênero e Pessoas com Deficiência em cursos de pós-graduação em Ciências Contábeis no país (Tereza).

Silva e Takeiti (2023) discorrem sobre a resistência de pessoas negras para existir em cursos de pós-graduação no Brasil. Há uma barreira que constantemente se atualiza na sociedade brasileira, limitando a população negra no país a acessar e permanecer tanto no mercado de trabalho como no Ensino Superior (França & Portella, 2023; Silva & Takeiti, 2023), em cursos de graduação, mestrado e doutorado.

A maioria das atividades extras também eram coordenadas por homens cis, eles estão em todos os espaços de poder e tomada de decisão na academia contábil. De todas as disciplinas cursadas, em apenas três eu me senti realmente acolhida, que foram disciplinas ministradas por mulheres cis que já eram mães e que também sentiam a mesma pressão feita pela sociedade a nós, identidades femininas diversas (Maria).

A pós-graduação em Ciências Contábeis no Brasil muitas das vezes tem um padrão de raça, gênero, idade e classe social, em um processo histórico de diversidade seletiva que beneficia eles, os homens, brancos, cisgêneros e sem deficiência (Bernd et al., 2017; Círico, 2025; Nganga, 2019; Nganga et al., 2023).

Dessa forma, é necessário que as instituições promovam a efetiva acessibilidade e inclusão dos grupos dissidentes, investindo na formação docente para o desenvolvimento de competências pedagógicas para lecionarem em turmas diversas e com demandas distintas (Santos et al., 2017). Ademais, é necessário fornecer profissionais de apoio, como intérpretes de Libras e ferramentas de suporte para a inclusão de estudantes e docentes PcD (Dias et al., 2021; Santos & Costa, 2020; Santos et al., 2017; Souza & Silva, 2023).

Nesse sentido, entendemos a importância e a urgência de um movimento de letramento sobre diversidade, equidade e inclusão em cursos de graduação, mestrado e doutorado em Ciências Contábeis, para que violências praticadas por estudantes e docentes de contabilidade possam ser identificadas e denunciadas e que por meio de ações pedagógicas de conscientização individual e coletiva, os ambientes contábeis se tornem inclusivos, humanos, respeitosos e acolhedores.

Violências contábeis

O ambiente contábil acadêmico é violento para as identidades femininas, que são discriminadas durante suas trajetórias acadêmicas (Círico & Vieira, 2025). Essas violências ocorrem por meio de ataques, comentários sexistas, transfóbicos e agressivos praticados sobretudo por homens cisgêneros que tentam justificar suas violências como se fossem “brincadeiras”, causando efeitos nocivos na vida de mulheres (Silva et al., 2021).

O sistema patriarcal e machista na contabilidade pode resultar no sentimento de não-pertencimento de identidades femininas na área (Mehnaz & Yang, 2025) e na expulsão de mulheres da pós-graduação em Ciências Contábeis (Lima et al., 2023).

Uma das minhas maiores dificuldades foi com relação ao pertencimento a este ambiente. Mais especificamente, sobre o desafio de ter minhas falas e posicionamentos reconhecidos. Ser mulher em

um ambiente duplamente opressor (pós-graduação e a área contábil) é muito cansativo. Temos que lutar duas vezes mais para termos nossas falas reconhecidas, nosso conhecimento considerado como relevante. Os homens cisgêneros menosprezam e invalidam nosso conhecimento e várias mulheres nos tratam apenas como concorrentes a serem derrotadas, como se não houvesse um “lugar ao sol” para todas (Maria).

Esse tipo de comportamento de professores também pode ser observado no estudo de Lima et al. (2023). Diversas práticas sutis do comportamento de professores evidenciam que o machismo e sexismo permeiam a academia contábil, que ainda é vista como um “clube de meninos” (Lima et al., 2023), cisgêneros, passando a mensagem de que as mulheres, cis e trans, não são bem-vindas.

Ainda, o sucesso profissional na contabilidade é atribuído de forma mais expressiva a homens cisgêneros (De Luca et al., 2011). Diante desse cenário, perdura o imagético do homem como perfil ideal para atuação na profissão contábil, afastando as mulheres da possibilidade de considerar a contabilidade como uma opção promissora de carreira (Bergamini, 2020; Círico & Vieira, 2025).

As maiores dificuldades que senti na pós-graduação foram resultado do meu processo formativo de base. Minha formação anterior não me preparou para realizar pesquisas e escrever artigos científicos. Antes do mestrado nunca tinha feito um curso de inglês (Tereza).

Essa situação corrobora com o exposto por França e Portella (2023), que enfatizam que a falta de acesso à educação de qualidade resulta em efeitos graves em relação às desigualdades sociais e raciais, prejudicando o acesso e desempenho no Ensino Superior.

O meu primeiro ano de doutorado foi marcado por medos e crises. No início eu tinha medo do novo, da mudança e por não conseguir uma orientação desejável. Além disso, estávamos ainda vivendo uma pandemia, num contexto de distanciamento social e para piorar, no primeiro semestre vários colegas de curso e eu testamos positivo para Covid-19, e dessa vez eu estava longe da família e sem uma rede de apoio (Tereza).

Nesse contexto, pessoas com menos contato social podem sofrer mais impactos psicológicos em uma pandemia (Zhang et al., 2020), além disso, o medo da contaminação da Covid-19 é associado com estresse e falta de bem-estar (Silva & Leal, 2022).

Percebo o curso de doutorado em Ciências Contábeis como um espaço repleto de exclusão; é um ambiente solitário e que envolve vários dilemas e renúncias, cenário que me levou a ter várias crises de ansiedade e estresse. Uma dessas crises ocorreu em sala de aula, e na ocasião, eu não consegui segurar e comecei a chorar (Tereza).

O estudo de Coelho et al. (2022) destaca que a ansiedade é maior em estudantes do gênero feminino em cursos de mestrado e doutorado em Ciências Contábeis. Em paralelo, Silva e Leal (2022) analisaram o nível de estresse e bem-estar de estudantes de pós-graduação em Ciências Contábeis, encontrando que discentes do gênero feminino e com rendimento inferior apresentam maior estresse e menor bem-estar.

Coelho et al. (2022) ainda destacam que devido ao cenário de maior cobrança e de múltiplas jornadas, as mulheres se veem em um processo em que precisam lidar com tarefas profissionais, pessoais e acadêmicas, limitando-as de terem uma formação acadêmica plena e prazerosa.

As maiores dificuldades que enfrentei no doutorado em Ciências Contábeis foram de ser tratada corretamente pelos pronomes femininos, a falta de suporte e acessibilidade voltadas para Pessoas com Deficiência e de ser reconhecida academicamente diante da minha elevada produtividade científica. Todas as vezes que eu publicava um artigo científico, em periódico internacional com alto impacto, eu tinha pouco e/ou quase nenhum reconhecimento e visibilidade por parte do programa de pós-

graduação. Ao publicar o primeiro artigo em um top journal internacional com alto fator de impacto, foi necessária uma mobilização para que o curso pudesse reconhecer essa conquista, precisei me humilhar para ser minimamente reconhecida. Ser mulher trans e Pessoa com Deficiência nesse ambiente cisnormativo e neurotípico é ser invisibilizada, silenciada e excluída constantemente (Zilda).

O relato apresentado corrobora com Pereira e Sartori (2023) sobre o desrespeito institucional às estudantes trans e travestis em universidades brasileiras, com violações de pronomes pessoais e nome, sendo muitas vezes tratadas com outros pronomes e chamadas por seus nomes antigos.

Nossos encontros

Em maio de 2022 tivemos a nossa primeira apresentação do trio feminino; era um trabalho de uma disciplina obrigatória do doutorado. Coincidentemente, foi a primeira aula presencial da turma. A mudança do remoto para o presencial foi repleta de inseguranças devido ao contexto da pandemia de Covid-19, que ainda era uma realidade mundial. Entre medo e ansiedade, tínhamos muita vontade de nos conhecer pessoalmente. Por segurança, ainda estávamos usando máscara e foi desafiador nos apresentarmos. Falar e respirar com a máscara foi desafiador no começo, mas sabíamos que era necessário. Nós três tínhamos medo, mas eram medos em diferentes camadas.

Uma coisa que me incentivava era o contato social, sentia falta dessa parte. No começo tínhamos uma esperança de que o contato seria mais harmônico, mas foi uma realidade completamente diferente do que aconteceu (Tereza).

Maria destaca o fortalecimento do trio no retorno ao ensino presencial e a falta de apoio por parte de outras pessoas.

Com as aulas presenciais, observei que o apoio presencial era mais forte apenas entre o nosso trio de mulheres. Ainda me sentia não pertencente ao ambiente contábil acadêmico (Maria).

Neste sentido, Zilda destaca o sentimento negativo de medo por conta da transfobia presente em ambientes contábeis, corroborando com Círico (2024) ao apresentar os desafios enfrentados por pessoas trans e travestis em ambientes contábeis acadêmicos e empresariais.

Eu sentia medo de ser julgada, pois foi bem no início da minha transição social, ainda estava em processo de pedido do uso do nome social na universidade. Alguns colegas me tratavam propositalmente no masculino e me chamavam de homem. Eu precisava repetir constantemente sobre a minha identidade; foi desafiador insistir para ser reconhecida como mulher em sala de aula. Ainda mais por ter performado fora de um padrão lido como feminino, pois na época do doutorado eu não tinha cabelo (Zilda).

Além do exposto, nas disciplinas em que havia estudantes de mestrado e doutorado, nós três nos ajudávamos até mesmo quando participávamos de grupos diferentes; éramos muito unidas. Agíamos com sororidade umas com as outras, por meio da construção de laços femininos de rede e de aliança (Garcia & Sousa, 2016), o que foi fundamental para a nossa resistência e permanência no curso de doutorado em contabilidade.

Ao lado delas duas, eu me sentia mais segura para estudar, pesquisar, para apresentar trabalhos na frente dos colegas cisgêneros e para estar naquele espaço acadêmico de forma presencial, mesmo sendo a única pessoa trans e com deficiência em um ambiente tão cisnormativo (Zilda).

Antes das atividades voltarem ao presencial, algumas professoras davam um retorno com palavras que eram de reprovação; nós nos sentíamos inseguras e tristes, mesmo dominando os temas apresentados. Nesses momentos, identificamos atitudes que remetem à falta de sororidade por parte de

docentes mulheres cis. Nas aulas presenciais, sentíamos a diferença de reconhecimento com relação aos discentes homens cisgêneros, as falas deles eram mais validadas mesmo quando falavam a mesma coisa que nós mulheres. Eles eram aplaudidos.

Era uma pressão do tipo “se eu aprendi que a área funciona dessa forma, vocês terão que aprender assim também. Apesar de sabermos que não precisamos aprender pela dor e pelo sofrimento” (Maria e Zilda).

A seguir, Tereza relata uma série de preconceitos e discriminações por parte de colegas do mestrado e doutorado, sobretudo praticados por homens cisgêneros e nesse sentido, observamos a falta de apoio e posicionalidade por parte do programa de pós-graduação para a redução desses casos e responsabilização dos opressores.

Em sala de aula, lembro de um colega homem branco cisgênero gay, que comentou que na opinião dele não havia a necessidade da existência das cotas raciais e que essas pessoas tinham um desempenho inferior aos demais estudantes (brancos). Em outros momentos de interação com colegas homens cis, presenciei casos de assédio, comentários racistas e objetificação de mulheres. Além de comentários lesbofóbicos, direcionados a duas outras mulheres, estudantes da universidade. Ao aplicar um questionário de pesquisa qualitativa, em uma turma de Ciências Contábeis, recebi comentários de invalidação por parte de um outro colega homem cis. No mesmo dia, colegas homens cis questionaram a forma inclusiva de escrita do questionário que optei por utilizar, como se não fosse necessária (Tereza).

Em paralelo ao exposto por Tereza sobre os preconceitos praticados por estudantes do curso de mestrado e doutorado, Zilda acrescenta.

Um dos colegas da pós-graduação fez uma publicação transfóbica, alegando que eu não era mulher; e além disso, também já fui assediada em minhas redes sociais por um professor homem cisgênero da área que me questionou o que eu tinha no meio das minhas pernas e que ele queria ver por meio de fotos (Zilda).

Observamos, com base em nossas vivências na pós-graduação, que os preconceitos que sofremos nesse ambiente também foram praticados por pessoas dissidentes, como exemplo, por mulheres cis e por homens cis gays. Identificamos através da análise interseccional e da reflexividade a falta de mais representatividade nos cursos de pós-graduação em contabilidade (Oliveira, 2023), por mais pessoas negras (Silva, 2016), pessoas trans (Círico, 2024) e pessoas com deficiência (Souza & Silva, 2023), fazendo com que, muitas vezes, nós sejamos a nossa própria representatividade nos cursos.

No decorrer das atividades da pós-graduação, os comentários feitos por alguns professores homens brancos cisgêneros eram machistas e preconceituosos. Quando Zilda sofria transfobia dentro e fora da sala de aula por colegas e docentes, ela recebia apoio apenas de nós duas, Maria e Tereza.

A resistência veio do apoio do trio, nos chamávamos de mulheres super poderosas, com palavras de acolhimento, afeto e afirmação. Nossas conversas, para além de assuntos sobre as aulas, foram muito importantes. Nós construímos uma rede que nos fortaleceu e nos ajudou a não desistir do curso e dos nossos sonhos (Zilda).

Mulheres resistem e persistem na pós-graduação em Ciências Contábeis (Círico & Vieira; Nganga et al., 2023). Além de práticas de resiliência pessoal, nossas experiências nos mostraram que ter uma rede de apoio é fundamental para a sobrevivência em um ambiente nada diverso e opressor. “Sem a ajuda, talvez a resiliência não conseguisse dar conta de vencer as injustiças” (Silva & Casa Nova, 2018, p. 139).

Além das dificuldades enfrentadas, também houve momentos de aprendizado entre nós, com

abertura para aprender e compartilhar conhecimentos relacionados ao doutorado, às nossas vidas pessoais e à diversidade. Havia trocas positivas entre o trio e alguns momentos de experiências positivas com colegas. Conviver com pessoas com características, culturas e de regiões diferentes do país nos proporcionou muito aprendizado.

Meu contato com pessoa trans e com deficiência ocorreu no doutorado (com a amiga Zilda), demonstrando mais uma vez como o acesso de pessoas diversas na pós-graduação é dificultado por preconceitos ainda enraizados na sociedade brasileira. Eu aprendi muito com ela (Maria).

Conviver com pessoas diversas agregou muito à nossa trajetória acadêmica. Nesse sentido, considerando os benefícios e aprendizados, observamos a necessidade dos programas de pós-graduação em contabilidade serem mais diversos e inclusivos. Para além da pós-graduação, houve muitos momentos de apoio e de troca entre nós três; o aprendizado foi constante e muito importante para nosso crescimento pessoal e profissional. Ao agirmos com empatia umas com as outras, tivemos espaço para conhecermos a nós mesmas e umas às outras, abrindo cada vez mais portas para a diversidade, como Rodak (2020) salienta em seu estudo.

Ao longo do desenvolvimento do nosso estudo, em um processo de reflexividade, emergiram questões sobre a falta de respeito, empatia, acolhimento, inclusão e representatividade no doutorado em contabilidade.

Não me senti representada no doutorado, por não haver outras pessoas trans e com deficiência, mestrandas, doutorandas, doutoras e professoras em Ciências Contábeis (Zilda).

Ao contrário de Zilda, Tereza demonstrou um sentimento de felicidade ao ver algumas pessoas negras no mestrado e no doutorado em Ciências Contábeis.

Fiquei feliz de ver alguma representatividade, mesmo que pequena, com relação às pessoas negras nas Ciências Contábeis (Tereza).

Adicionalmente, Maria apresentou uma visão crítica e analítica sobre o curso de doutorado em Contabilidade.

Não consegui identificar que havia maior quantidade de professoras mulheres na pós-graduação, pois a maioria das atividades foram conduzidas por homens cisgêneros. Não havia uma representatividade feminina efetiva no doutorado, uma vez que, na prática, são eles que estão lecionando a maioria das disciplinas do doutorado em contabilidade (Maria).

Como estudantes de pós-graduação, tentamos estabelecer em nosso dia a dia na contabilidade um contínuo questionamento: como agir para construirmos vínculos de irmandade e parceria entre nós, levando em conta a diversidade? Rodak (2020) destaca que a construção de uma irmandade e sororidade forte requer vínculos de apoio mútuo, criando um espaço sem julgamentos para que outras sejam como são. Também entendemos que diversos esforços são necessários para promover e garantir a diversidade na pós-graduação.

Bernardino-Costa e Borges (2021) salientam que implementar políticas de diversidade na pós-graduação pode levar a uma produção de conhecimento mais inclusiva, diversa e justa, valorizando diferentes perspectivas, experiências e formas de saber. Nossa experiência na pós-graduação nos mostrou que há pouca diversidade, representatividade e visibilidade de estudantes na pós-graduação em Ciências Contábeis no Brasil. Nesse contexto, Bernardino-Costa e Borges (2021) questionam a efetividade da política de ações afirmativas na pós-graduação. Do mesmo modo, Conway et al. (2022) ressaltam a importância de ser avaliada a eficácia das medidas implementadas para aumentar a diversidade e eliminar preconceitos no processo de admissão em programas de pós-graduação.

Por uma academia contábil não-violenta

Nesta seção, apresentamos uma agenda propositiva por intervenções institucionais, com foco em soluções e ações práticas efetivas, por uma academia contábil humana, inclusiva e acolhedora. Entendemos que as instituições de ensino superior também são responsáveis pela promoção de ações e políticas inclusivas para o acesso e permanência de estudantes diversos, por meio da construção de ambientes mais acolhedores e inclusivos, com a implementação de boas práticas, políticas eficazes de diversidade e inclusão.

Nesse sentido, apresentamos recomendações específicas para cursos de mestrado e doutorado em contabilidade do Brasil. Para isso, sugerimos que as instituições se posicionem nas mídias e divulguem para todos os cursos de graduação e pós-graduação, informações e orientações sobre a importância do respeito as diferenças, oferecendo cursos de letramento, e que abordem questões relacionadas a promoção da diversidade, equidade e inclusão, além de instruções por meio de materiais visuais, citando as leis que criminalizam os diferentes tipos de discriminação/opressão.

Aos programas de pós-graduação em Ciências Contábeis do Brasil, são recomendadas ações inclusivas para que mulheres com características diversas possam acessar e permanecer em cursos de mestrado e doutorado em Contabilidade no país, sendo incluídas, valorizadas e respeitadas. Ações inclusivas e acolhedoras na academia contábil podem considerar:

- Integração de temas sobre diversidade, ética e responsabilidade social nas disciplinas dos cursos de mestrado e doutorado, preparando estudantes para atuarem de maneira consciente e ética no mercado de trabalho, tanto nas organizações, quando na docência universitária;
- Implementação de sistemas de feedbacks que permitam docentes e estudantes expressarem suas preocupações e sugestões sobre questões de diversidade, equidade e inclusão, garantindo que todas as vozes sejam ouvidas e as ações sejam tomadas;
- Incentivo e financiamento a pesquisas que abordem temas sobre o respeito e inclusão da diversidade nas Ciências Contábeis, assim como, estudos que utilizem abordagens metodológicas variadas e inovadoras;
- Oferecimento de cursos, workshops e seminários sobre letramento em diversidade, equidade, inclusão e sensibilidade cultural para docentes, funcionários e estudantes, com foco em temas específicos das Ciências Contábeis e no ambiente acadêmico, em geral.

Entendemos que estas sugestões de ações, práticas e políticas institucionais são concretas e podem ser implementadas para melhorar a inclusão da diversidade nas instituições de ensino superior e, especificamente, nos cursos de pós-graduação em Ciências Contábeis no Brasil, sendo um caminho/direcionamento claro para a mudança, por uma acadêmica contábil não-violenta e que mais homens cisgêneros possam refletir e agir em conjunto na luta contra o machismo, misoginia, transfobia e sexismo, dentro e fora dos ambientes contábeis brasileiros.

Considerações Finais

O objetivo do nosso estudo foi apresentar uma trietnografia acerca das vivências de identidades femininas com diferentes características pessoais em um curso de pós-graduação em Ciências Contábeis no Brasil. Para isso, tivemos o suporte da interseccionalidade e da reflexividade para registrar as nossas experiências, denunciar as opressões interseccionais que nos atravessaram ao longo

das nossas trajetórias no curso, ajudando-nos também na apresentação de proposições de ações acadêmicas e institucionais inclusivas por uma academia contábil que, em um futuro breve, mulheres cisgêneras, transgêneras e travestis, negras, brancas, amarelas e indígenas, com deficiência, com diversas idades e sexualidades possam ser quem são, sem ter medo, se sentindo pertencente aos cursos de pós-graduação, tanto em contabilidade, como em outras áreas do conhecimento, sendo respeitadas e não assediadas.

A pós-graduação não deve ser violenta aos nossos corpos e identidades, não precisamos e não queremos aprender pela dor, sofrimento e discriminação. Queremos ser respeitadas. Nossas vivências revelam que por sermos mulheres e com características diferentes ao “padrão contábil” do homem, branco, cisgênero, heterossexual e sem deficiência, fomos oprimidas na pós-graduação em Ciências Contábeis, em um movimento violento de expulsão, corroborando com Lima et al. (2023), que denunciam opressões presentes na academia contábil.

Para permaneceremos no curso de doutorado em Ciências Contábeis, tivemos que desenvolver estratégias de resistência por meio do fortalecimento da nossa rede de apoio do trio, agindo constantemente com sororidade e dororidade, estando disponíveis para ajudar umas às outras, em todas as disciplinas cursadas em conjunto. A reflexividade e a interseccionalidade nos proporcionaram a compreensão aprofundada sobre os nossos atravessamentos individuais e coletivos na área contábil que é machista, cissexista, racista, transfóbica, capacitista e classista.

Diante do exposto, esperamos que o nosso estudo estimule e empodere mais mulheres diversas para compartilharem suas trajetórias acadêmicas e profissionais na contabilidade e que possamos ser protagonistas das nossas histórias, pesquisas e trajetórias, sem sentir dor e sofrimentos causados por preconceitos praticados, sobretudo, por homens cisgêneros da área.

Desejamos ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais onde todas nós, mulheres diversas, possamos acessar, permanecer, sermos representadas e nos sentirmos pertencentes à contabilidade. Nosso estudo limitou-se às vivências de três mulheres na academia contábil, desenvolvido por três mulheres que se uniram para resistir no doutorado em contabilidade. Assim, para estudos futuros, sugerimos a expansão de pesquisas narrativas auto-duo-trio-etnográficas nas Ciências Contábeis, apresentando e refletindo sobre as diferentes realidades, experiências e vivências de pessoas com diferentes características e identidades nos mais diversos ambientes da contabilidade, acadêmicos e empresariais.

Além da agenda de ações institucionais e acadêmicas sugeridas, finalizamos este estudo recomendando aos Programas de Pós-graduação em Ciências Contábeis do Brasil a implementação de Comissões de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento, tanto para o letramento, conscientização sobre boas práticas inclusivas, quanto para orientação à mulheres diversas acerca de medidas a serem tomadas contra assédios e preconceitos, praticados por colegas e docentes homens cisgêneros em cursos de mestrado e doutorado em contabilidade no país.

Nosso estudo é memória individual e coletiva, é registro, é denúncia e proposição, por uma academia contábil que respeite e inclua mulheres diversas, da graduação à docência universitária. Seguimos em resistência.

Referências

Akotirene, C. (2019). Interseccionalidade. Pólen Produção Editorial LTDA.

Ávila, L. K. Y. F. (2016). Ousadia, (in) visibilidades e exclusões de uma mulher trans na Universidade. *Saúde & Transformação Social/Health & Social Change*, 7(3), iii-v.

Barbosa, J. P. M., Lima, R. D. C. D., Santos, G. D. B. M., Lanna, S. D., & Andrade, M. A. C. (2021). Interseccionalidade e violência contra as mulheres em tempos de pandemia de covid-19: diálogos e possibilidades. *Saúde e sociedade*, 30(2). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902021200367>.

Bergamini, B. S. (2020). Contabilidade é coisa de mulher? a influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira de mulheres em Ciências Contábeis. [Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo]. <https://doi:10.11606/D.12.2020.tde-12012021-133557>.

Bernardino-Costa, J. & Borges, A. (2021). Um projeto decolonial antirracista: ações afirmativas na pós-graduação da Universidade de Brasília. *Educação & Sociedade*. 42, 1-18. <https://doi.org/10.1590/ES.253119>.

Bernd, D. C., Anzilago, M., & Beuren, I. M. (2017). Presença do gênero feminino entre os discentes dos Programas de Pós-Graduação de Ciências Contábeis no Brasil. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 11(4). <https://doi.org/10.17524/repec.v11i4.1487>.

Bueno, W. (2020). *Imagens de controle: um conceito do pensamento de Patricia Hill Collins*. Editora Zouk.

Burleigh, D., & Burm, S. (2022). Doing Duoethnography: Addressing Essential Methodological Questions. *International Journal of Qualitative Methods*, 21(3). <https://doi.org/10.1177/16094069221140876>.

Carbado, D. W., Crenshaw, K. W., Mays, V. M., & Tomlinson, B. (2013). Intersectionality: Mapping the Movements of a Theory. *Du Bois review: social science research on race*, 10(2), 303-312. <https://doi.org/10.1017/S1742058X13000349>.

Círico, J. & Silva, M.A.d. (2024), AAAJ Literature and Insights Resist to exist in accounting, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 37(1), <https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2024-214>.

Círico, J. (2024). *Vozes da resistência: Vivências de pessoas transgêneras e travestis na contabilidade brasileira* [Tese de doutorado, Universidade Federal de Uberlândia]. <http://doi.org/10.14393/ufu.te.2024.280>

Círico, J. (2025). The experiences of a transgender woman in Brazilian accounting: an autoethnography. *Culture and Organization*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/14759551.2025.2507242>.

Círico, J., Telles, R. S., & Galvão, A. A. (2021). (Trans)formando vidas: uma discussão sobre diversidade em organizações contábeis. RFB Editora.

Círico, J., & Vieira, L. B. (2025). AAAJ Literature and Insights: Voices of resistance. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 38(1), 441-442. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2025-249>.

Coelho, W. E., Nascimento, E. M., da Cunha, J. V. A., & Junior, E. B. C. (2022). Olhar sobre a pós-graduação: ansiedade e autoeficácia nos cursos Stricto Sensu de ciências contábeis. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*. <http://dx.doi.org/10.17524/repec.v16i2.2536>.

Collins, P. H. (2019). Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. Boitempo editorial.

Collins, P. H., & Bilge, S. (2021). *Interseccionalidade*. Boitempo Editorial.

Conway, S. J., Kawamura, A., Marr, T. M., Platt, F., & Russell, A. J. (2022). Increasing diversity in admissions to postgraduate study. *Journal of Medicinal Chemistry*, 65(8), 5867–5869. <https://doi.org/10.1021/acs.jmedchem.2c00533>

Crenshaw, K. W. (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, 538–554.

Crenshaw, K. W. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, 10, 171-188. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>.

Cunliffe, A. L. (2003). Reflexive inquiry in organizational research: Questions and possibilities. *Human relations*, 56(8), 983-1003. <https://doi.org/10.1177/00187267030568004>

De Luca, M. M. M., Cornachione Junior, E. B., Cunha, J. V. A. da, & Ott, E. (2011). Associação de modelos de sucesso profissional e gênero entre graduandos de ciências contábeis. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 4(2), 263–284. <https://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/49>.

Dess, C. (2022). Notas sobre o conceito de representatividade. *Urdimento: Revista de Estudos em Artes Cênicas*, 1(43). <https://doi.org/10.5965/1414573101432022e0206>.

Dias, R. D. S. O., Gomes, M. Z., & Marques, J. A. V. C. (2021). Atitudes sociais dos discentes de ciências contábeis em relação à inclusão de alunos com deficiência na Universidade Federal do Rio de Janeiro. *Revista Interface*, 18(2), 96-123. <https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/article/view/1200>.

Evans, T. M., Bira, L., Gastelum, J. B., Weiss, L. T., & Vanderford, N. L. (2018). Evidence for a mental health crisis in graduate education. *Nature Biotechnology*, 36(3), 282-284. <https://doi.org/10.1038/nbt.4089>.

França, M., & Portella, A. (Eds.). (2023). *Números da discriminação racial: Desenvolvimento humano, equidade e políticas públicas*. Jandaíra.

Galvão, A. A. (2023). An autistic in postgraduate accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 36(7/8), 1871-1872. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-10-2023-210>.

Galvão, A. A., & Círico, J. (2025). A non-binary body in accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 38(1), 445-446. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2025-254>.

Garcia, D. A., & Sousa, L. M. A. (2016). A sororidade no ciberespaço: laços feministas em militância. *Estudos Linguísticos*, 44(3), 991-1008. <https://revistas.gel.org.br/estudos-linguisticos/article/view/1032>.

Ghio, A., & McGuigan, N. (2021). An Exploration of Queer Spaces and Worldviews in the Accounting Profession. In *Proceedings of Interdisciplinary Perspectives on Accounting Conference*.

Gonzalez, L. (2020). Por um feminismo afro-latino-americano. *Zahar*.

Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>.

Haynes, K. (2023). Reflexivity and academic identity in accounting: intersubjective reflexive identity work as a feminist academic, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 36(5) 1379-1395. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-10-2022-6099>.

Homero Junior, P. F., & Said, R. M. (2018). Genderização da pesquisa contábil brasileira. In XVIII Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. São Paulo. <https://congressosp.fipecafi.org/anais/18UspInternational/ArtigosDownload/846.pdf>.

Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868–879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>.

Lima, J. P. R., Nova, S. P. D. C. C., & Vendramin, E. O. (2023). Sexist academic socialization and feminist resistance:(de) constructing women’s (dis) placement in Brazilian accounting academia. *Critical Perspectives on Accounting*. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2023.102600>.

Malacrida, M. J. C., & Yamamoto, M. M. (2023). O pioneirismo mais que necessário: a história da mulher que abre os caminhos e fortalece outros passos. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 17(1). <http://dx.doi.org/10.17524/repec.v17i1.3260>.

Mehnaz, L., & Yang, C. (2025). Women in accounting research: a review of gender diversity, equity and inclusion. *Meditari Accountancy Research*, 33(7), 30-59. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-05-2024-2479>.

Moraes, L. L., & Nascimento, L. C. (2021). Sororidade científica entre mulheres-professoras-pesquisadoras como ruptura da geopolítica do conhecimento no semiárido brasileiro. *Revista Espaço Acadêmico*, 21, 97-108. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/59544>.

Mota, R., Gioffi Bispo, S. C., Miranda, M. S. C. d., Leite Lemos, J., & Ignarra, C. (2022). Diversidade,

Equidade e Inclusão: Tornar simples o que parece complexo. Haikai. Nascimento, L. C. P. (2021). *Transfeminismo*. São Paulo: Jandaíra.

Nganga, C. S. N. (2019). *Abrindo caminhos: a construção das identidades docentes de mulheres pelas trilhas, pontes e muros da pós-graduação em Contabilidade*. [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]. <https://doi.org/10.11606/T.12.2019.tde-14082019-155635>.

Nganga, C. S. N., Nova, S. P. D. C. C., Silva, S. M. C. D., & Lima, J. P. R. D. (2023). Há tanta vida lá fora! *Work-life Conflict, Mulheres e Pós-Graduação em Contabilidade*. *Revista de Administração Contemporânea*, 27. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023210318.por>.

Norris, J. & Sawyer, R. D. (2012) *Toward a Dialogic Methodology*. In J. Norris, R. D. Sawyer, & D. E. Lund (Eds.), *Duoethnography: dialogic methods for social, health, and educational research*. Routledge.

Oliveira, J. A. B., Pereira, A. F., de Melo Santos, M. L. M., Lage, P. B. L., & Cavalcante, P. S. (2023). *Aulas remotas na pós-graduação: análise e percepções sobre o uso de metodologias ativas em componente curricular ofertado durante a pandemia da covid-19*. *Ensino de Ciências e Tecnologia em Revista-ENCITEC*, 13(2), 130-139. <https://doi.org/10.31512/encitec.v13i2.1023>

Oliveira, M. R. G. (2023). *A cobaia agora é você! Cisgeneridade branca, como conceito e categoria de análise, nos estudos produzidos por travestis e mulheres transexuais*. *Caderno Espaço Feminino*, 36, 157-178. <https://doi.org/10.14393/CEF-v36n1-2023-9>

Paniago, M. C. L., Moura, G., & Arguelho, M. (2022). *Os bastidores de uma pesquisa durante a Pandemia: uma triethnografia com diálogos colaborativos*. *Periferia*, 14(3), 265-289. <https://doi.org/10.12957/periferia.2022.66363>.

Pereira, B. G., & Sartori, T. L. (2023). *Esse nome não me representa*. *Revista Espaço Acadêmico*, 22(239), 50-59.

Piedade, V. (2017). *Dororidade*. Editora Nós.

Rios, P. P. S. (2022). *Reflexões a partir da trajetória acadêmica de uma mulher trans e as políticas de acesso e permanência de travestis e transexuais na Universidade do Estado da Bahia*. *Revista Labor*, 1(27), 89-109. <http://periodicos.ufc.br/labor/article/view/78692/226310>.

Rodak, L. (2020). *Sisterhood and the 4th wave of feminism: An analysis of circles of women in Poland*. *Onati Socio - Legal Series* 10(1S), 116-134): <https://doi.org/10.35295/osls.iisl/0000-0000-0000-1163>.

Rogers-Shaw, C., Carr-Chellman, D., & Choi, J. (2021) *A Trioethnography of Organic Mentoring in the Doctoral Process*. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 29(4), 389-411, <https://doi.org/10.1080/13611267.2021.1952394>.

Rumens, N. (2016). *Sexualities and accounting: A queer theory perspective*. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 111-120. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.003>.

Santiago, A. L. S., Barros, E. T. P., & Bonfim, M. P. (2019). O vale contábil: uma análise da perspectiva de profissionais LGBTI+ sobre o mercado de trabalho. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 12(39), 240-257. <http://dx.doi.org/10.3895/cgt.v12n39.9570>.

Santos, B. L. R., da Cunha Junior, C. A., Tarifa, M. R., & de Almeida, L. B. (2017). Acessibilidade Educacional: Percepção dos Docentes e Intérpretes de Libras no Ensino em Cursos de Graduação em Contabilidade. *Revista Gestão e Conhecimento*, 11(2). <https://ojs.revistagc.com.br/ojs/index.php/rgc/article/view/103>.

Santos, B. R. L., & Costa, F. (2020). Desafios percebidos por alunos surdos no ensino da disciplina de contabilidade introdutória nos cursos de ciências contábeis e administração. *Contabilidade Vista & Revista*, 30(3), 18-45. <https://doi.org/10.22561/cvr.v30i3.4803>.

Sawyer, R., & Norris, J. (2015). Duoethnography: A retrospective 10 years after. *International Review of Qualitative Research*, 8(1), 1-4. <https://doi.org/10.1525/irqr.2015.8.1.1>.

Scote, F. D. & Garcia, M. R. V. (2020). Trans-formando a universidade: um estudo sobre o acesso e a permanência de pessoas Trans no Ensino Superior. *Perspectiva*, 38(2), 1-25. <http://dx.doi.org/10.5007/2175-795X.2020.e65334>.

Sicsú, J. & Portari, D. (2010). Desenvolvimento e igualdade: homenagem aos 80 anos de Maria da Conceição Tavares. Rio de Janeiro, Ipea. https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3272/1/livro_MariadaConcei%C3%A7%C3%A3oTavares-desenvolveigualdade.pdf.

Silva, I. T. A., Avelino, B. C., & Nascimento, E. M. (2021). Gênero e o ambiente acadêmico contábil: percepções de docentes e de discentes sobre a trajetória das mulheres. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 11(1), 73-93.

Silva, J. C., Magro, C. B. D., & Silva, M. Z. (2016). Gender inequality in accounting profession from the perspective of the glass ceiling. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15(2), 447-474. <https://doi.org/10.18593/race.v15i2.9914>.

Silva, P. D., & Takeiti, B. A. (2023). A busca pela representatividade: A resistência negra na pós-graduação brasileira. *Revista África e Africanidades*, 16(46), 169–184. <http://www.africaeaficanidades.com.br>

Silva, S. M. C. (2016). Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil. [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]. <https://doi.org/10.11606/T.12.2016.tde-03082016-111152>.

Silva, S. M. C. D., & Casa Nova, S. P. D. C. (2018). Pesquisa qualitativa ou qualidade em pesquisa? Um exemplo de contribuição sócio-humanista em pesquisa contábil. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 13(1), 120-141. http://dx.doi.org/10.21446/scg_ufrj.v13i1.15860.

Silva, T. D., & Leal, E. A. (2022). Tempos de Pandemia: uma Análise do Estresse, Bem-Estar e Características de Pós-Graduandos em Ciências Contábeis. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 17(2), 131-146. https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.52409.

Souza, G., de Vasconcelos, E. F., & Vieira, C. M. N. (2024). A presença dos grupos minoritários na universidade: Uma revisão de literatura. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 22(1), 1-19

Souza, M. S., & Silva, M. A. da. (2023). Accessibility and inclusion in undergraduate accounting majors: A discussion about the phenomenon of denial regarding knowledge and involvement. *Education Policy Analysis Archives*, 31. <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7850>.

Teixeira, S. H., & Zamora, M. H. (2019). Pensando a interseccionalidade a partir da vida e morte de Marielle Franco. *Dignidade Re-Vista*, 4(7), 139-153. <https://periodicos.puc-rio.br/index.php/dignidaderevista/article/view/938>.

Zhang, Y., Zhang, H., Ma, X., & Di, Q. (2020). Mental health problems during the COVID-19 pandemics and the mitigation effects of exercise: a longitudinal study of college students in China. *International journal of environmental research and public health*, 17(10), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103722>.