



Desigualdade de Gênero em Empresas de Auditoria Externa

Gender Inequality in External Audit Companies

Niara Gonçalves da Cruz¹, Gustavo Henrique de Lima², Samuel de Oliveira Durso³ e Jacqueline Veneroso Alves da Cunha⁴

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi identificar e analisar as percepções de indivíduos atuantes em posições iniciais de empresas de auditoria contábil sobre as barreiras para a ascensão profissional feminina nessas instituições. Com o embasamento na teoria do sexismo e do teto de vidro, realizou-se um estudo com funcionários de três empresas pertencentes ao grupo conhecido como *Big Four*. Realizaram-se entrevistas semiestruturadas, por *Skype*, telefone e presencialmente, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados. A partir do procedimento de análise dos dados coletados, foi possível constatar que a principal barreira para a ascensão das mulheres na carreira de auditoria é o fato de o trabalho não permitir conciliar a vida profissional e a pessoal, principalmente, em razão da alta carga horária de trabalho no período de alta demanda. Contribuindo para o descontentamento com a profissão, identificaram-se possíveis casos de assédios sexual e moral. Os resultados da pesquisa contribuem para a literatura da área, ao identificar barreiras que dificultam o desenvolvimento profissional de mulheres auditoras, e, ainda, para as empresas do setor, que visam tornar o ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero, Auditoria externa, Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This study seeks to identify as well as analyze the perceptions of individuals working in initial positions of accounting firms regarding barriers to the professional advancement of women in these institutions. Based on the theory of sexism and glass ceiling, an in-depth study was carried out with employees from three companies belonging to the group known as Big Four. Semi-structured interviews were conducted by Skype, by telephone or in person, according to interviewees' availability. Based on the data collected, we found evidence that the main barrier to the rise of women as auditors is the fact that work does not provide for reconciliation of professional and personal life, due to the high workload during busy periods. Further data show possible cases of sexual and moral harassment and which contribute to woman's discontent with the profession. Finally, the results of this research study contribute to the

¹ Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Minas Gerais, Brasil. E-mail: niaragc@hotmail.com

² Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Minas Gerais, Brasil. E-mail: gustavo_hlima@hotmail.com

³ Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras (FIPECAFI), São Paulo, Brasil. E-mail: sodurso@gmail.com

⁴ Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Minas Gerais, Brasil. E-mail: jvacbr@yahoo.com.br

literature in this field, by identifying barriers that hamper both the professional development of women auditors, as well as companies in the sector that wish to make the work environment fairer and more equitable.

Keywords: *Gender inequality; External audit; Job market.*

1 INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu, sobretudo, no século XX, com a contribuição de alguns eventos históricos importantes, entre os quais a crise de 1929, que aumentou a empregabilidade feminina devido ao fato de sua remuneração ser menor do que a dos homens (Leite, 1994). Essa baixa remuneração era justificada com o argumento de que a responsabilidade do sustento da família era do homem, sendo dispensável que a mulher recebesse um salário equivalente ou superior ao do provedor da casa (Schmidt, 2012). De acordo com Alambert (1986), outros eventos importantes que explicam a inserção da mulher no mercado de trabalho foram as duas grandes guerras mundiais, durante as quais a mulher não só trabalhou na produção de material bélico e de alimentos, como também participou nos exércitos e nos combates de guerrilha.

Até meados do século XX, as mulheres eram vistas como intelectualmente incapazes de exercer a profissão contábil. Em alguns países, como a Inglaterra, a prática da contabilidade era, oficialmente, proibida para as mulheres. Embora algumas tenham sido pioneiras ao assumir a categoria profissional de contabilistas, a maioria realizava tarefas consideradas menores, o que gerou sua marginalização na área (Haynes, 2008). Dessa forma, a entrada das mulheres no mercado de trabalho contábil não ocorreu de forma igualitária. Elas foram excluídas de atividades de maior prestígio, como a auditoria e a consultoria (Alsalloom, Agrizzi, & Soobaroyen, 2014).

Cavazotte, Oliveira e Miranda (2009) afirmam que, no Brasil, ao longo dos anos, o número de profissionais do gênero feminino com registro no Conselho Federal de Contabilidade (CFC) tem aumentado. Em 2005, as mulheres representavam 36% do total de profissionais registradas no CFC e, em 2017, esse percentual passou a ser de 42%. São 211.959 mulheres contabilistas em plena atividade (CFC, 2017). A presença feminina na contabilidade tende a crescer ainda mais, dado o número de estudantes mulheres em formação. Segundo o relatório do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE), em 2009, constatou-se que 55,8% dos estudantes concluintes do curso de ciências contábeis eram mulheres. Em 2012, esse percentual aumentou para 59% (ENADE, 2012).

As quatro maiores empresas de auditoria do mundo (KPMG, EY, Deloitte e PwC) são consideradas importantes na profissionalização dos contabilistas (Cooper, & Robson, 2006). Contudo, historicamente, a profissão de auditor foi considerada masculina (Bolton & Muzio, 2008). Assim, a exclusão histórica fez com que as mulheres, em empresas de auditoria, ocupassem, proporcionalmente, um menor número nos cargos de maior nível hierárquico (Lupu, 2012). Contudo, nos últimos anos, as empresas de auditoria têm implementado programas com o objetivo de dar oportunidades iguais a homens e mulheres, visando oferecer as mesmas oportunidades de entrada na área e desenvolvimento profissional (Deloitte, 2017; EY, 2017).

Diante do exposto, e sendo a auditoria externa uma importante área das Ciências Contábeis (Mendes, Silva, & Rodrigues, 2007), surge a seguinte questão de pesquisa: qual a percepção de indivíduos atuantes nas posições iniciais de empresas de auditoria contábil sobre as barreiras para a ascensão profissional feminina nessas instituições? O objetivo do estudo é,

portanto, identificar e analisar a percepção de homens e mulheres atuantes em posições iniciais nas empresas de auditoria contábil sobre as barreiras para a ascensão profissional feminina nessas instituições.

Tendo em vista que não existem muitos estudos nacionais relacionando a questão de gênero e a carreira nas empresas de auditoria externa, este artigo contribui para a discussão sobre a desigualdade de gênero em um dos ramos da profissão contábil. Além disso, fornece material às empresas de auditoria para que elas reflitam a respeito das políticas de gênero em suas instituições e, principalmente, da importância das mulheres como integrantes de seu corpo técnico-profissional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teoria do sexismo

Para Scott (1995), a expressão gênero faz referência a um sistema de relações de poder baseadas num conjunto de qualidades, de papéis, de identidades e de comportamentos opostos atribuídos às mulheres e aos homens. As relações de gênero são determinadas pelo contexto social, cultural, político e econômico. O termo sexo é utilizado para se referir às diferenças genéticas entre mulheres e homens e diz respeito àquelas características inerentes e que não podem ser alteradas (Thomé, 2012). O gênero, no entanto, é construído historicamente e passível de mudanças ao longo do tempo e do contexto (Louro, 1997).

Para Formiga, Gouveia e Santos (2002), o sexismo é um instrumento que reforça a desigualdade entre os gêneros e reforça o estereótipo de que as mulheres são inferiores aos homens. Segundo Lott e Lott (1985), a teoria sexista inclui três perspectivas que são relacionadas entre si, mas independentemente mensuráveis: (i) preconceito, que diz respeito às atitudes negativas em relação às mulheres, ou hostilidades; (ii) estereótipos, que designam um conjunto de crenças acerca das mulheres, que reforçam, complementam ou justificam o preconceito e que envolvem um pressuposto de inferioridade e de generalizações socialmente validados sobre as mulheres, e (iii) discriminação, que são comportamentos evidentes que segregam mulheres por meio da exclusão.

O sexismo também pode ser expresso na forma automática e instrumental: o sexismo automático está incrustado na cultura e, muitas vezes, nem é percebido e é, até mesmo, reproduzido pelo público-alvo do preconceito, as mulheres; o sexismo instrumental, por sua vez, alimenta-se da hierarquia preconizada pelo gênero para personificar a violência no sentido de garantir que determinada relação de poder não seja alterada. O sexismo automático é dirigido contra a categoria de mulheres, ou seja, é abrangente, enquanto o sexismo instrumental é dirigido contra determinada mulher, sendo, portanto, específico (Segato, 2003). Para Lima (2008), as violências advindas do sexismo no mercado de trabalho podem ocorrer tanto em forma do assédio moral quanto do sexual.

Entre as manifestações da segregação de gênero no mercado de trabalho, está a segregação hierárquica. Na literatura sobre desigualdade de gênero, esse fenômeno é representado pelo termo “teto de vidro” (*glass ceiling*), conhecido como a barreira invisível que impede ou dificulta a ascensão profissional das mulheres (Foley, Hang-Yue, & Wong, 2005, Dambrin & Lambert, 2012). Como consequência, há a sub-representação feminina nos cargos de comando das organizações, nas altas esferas do poder e, ainda, em cargos de alta remuneração. Esse fenômeno é observado mesmo quando as mulheres possuem características produtivas idênticas ou superiores às de seus colegas do gênero masculino (Vaz, 2013). Para

Corrêa (2011), esse fenômeno não é facilmente detectado, porque se esconde em brincadeiras, em comentários e em atitudes que depreciam o trabalho feminino.

É possível, ainda, identificar três modelos complementares de interpretação do fenômeno do “teto de vidro”: (i) práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder; (ii) menor predisposição feminina a assumir cargos de comando e (iii) discriminação salarial pura, já que os homens tendem a receber remuneração superior à das mulheres em ocupações idênticas (Lavinias, 2001, Cambota, & Pontes, 2007). Segundo Souza, Corvino e Lopes (2013), para se igualar aos seus colegas de trabalho, além de a mulher precisar alcançar posições equivalentes às do gênero masculino, é necessário superar também o “teto de vidro”, ou seja, as barreiras invisíveis que lhes são impostas.

2.2 O “teto de vidro” na auditoria

As barreiras que as mulheres enfrentam na profissão podem ser classificadas em três grupos: (i) relacionadas aos fatores individuais; (ii) relacionadas às políticas e às práticas organizacionais e (iii) relacionadas aos estereótipos de gênero, perpetuadas dentro de culturas corporativas (Dambrin & Lambert, 2012).

As barreiras relacionadas aos fatores individuais decorrem das percepções femininas acerca da profissão e do fato de a satisfação com a carreira ser diferente da dos homens, isso porque existem papéis sociais que são esperados e cobrados das mulheres (e não dos homens), como as tarefas de cuidar do lar e dos filhos (Barker & Monks, 1998). Para Gallhofer, Paisey, Roberts e Tarbert (2011), os fatores individuais são diretamente impactados (formados) por fatores externos, tais como estereótipos sociais. Assim, não é possível isolar as preferências individuais da estrutura socialmente construída, pois o indivíduo é moldado por aquilo que o cerca.

As barreiras organizacionais referem-se aos fatores que impedem a ascensão da mulher na carreira, entre os quais se destacam a discriminação de gênero, em termos de promoção e recrutamento (Anderson-Gough, Grey, & Robson, 2005), e as preferências de clientes por trabalhar com profissionais do sexo masculino, por assumirem que eles são mais competentes (Loft, 1992). Entretanto, as discriminações direcionadas às mulheres no local de trabalho, muitas vezes, refletem valores e normas sociais, em que a identidade dos auditores, independentemente do seu sexo, é afetada pelos papéis estereotipados mantidos tanto no nível social quanto no organizacional (Dambrin & Lambert, 2012).

Segundo Lupu (2012), esses papéis sociais estão ligados ao gênero, ou seja, os homens incorporam traços de liderança, o que os torna “naturalmente” gestores, ao passo que as mulheres incorporam traços emocionais e são “naturalmente” mães. Dessa forma, as barreiras mais significativas na desigualdade de gênero são resultantes de estereótipos sociais de gênero embutidas na cultura organizacional da empresa (Anderson-Gough *et al.*, 2005).

A desigualdade de gênero existente na esfera privada do lar é, também, importante para que se compreenda a desigualdade no ambiente de trabalho, pois essas esferas estão fortemente interligadas (Lupu, 2012). Um dos mais antigos estereótipos no local de trabalho é o que diz respeito à maternidade, que está associada aos papéis familiares e, na esfera privada, é percebida como um sinal de falta de compromisso (Windsor & Auyeung, 2006, Lupu & Empson, 2015). Nesse contexto, o que a sociedade espera das mulheres, no âmbito do lar, pode estar em desacordo com o que o mercado espera delas como profissionais, o que resulta em empecilhos ao seu desenvolvimento profissional.

2.3 Estudos anteriores

Anderson-Gough *et al.* (2005) analisaram os processos de socialização profissional implicados na reprodução das relações de gênero em escritórios de empresas do grupo *Big Four* do Reino Unido. O estudo utilizou uma metodologia qualitativa, baseada em entrevistas semiestruturadas com 77 estagiários de auditoria. Como principais achados, foram encontrados que, embora as firmas tivessem políticas deliberadas de igualdade de gênero no recrutamento dos profissionais, em regra, elas não alcançavam a igualdade no quesito promoção. No topo da carreira de auditoria, o estudo encontra, portanto, uma presença mais marcada de homens do que de mulheres. Além disso, foi constatado que a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal prejudica, sistematicamente, as auditoras com compromissos fora da firma, ou seja, as casadas e com filhos.

Mendes *et al.* (2007) identificaram, por meio de uma pesquisa em 15 empresas de auditoria, que a maioria das contabilistas era solteira (83%) e não tinham filhos (80%), o que pressupõe certa dificuldade por parte dessas mulheres de conciliar sua vida familiar com a profissional e, também, com a maternidade. Além disso, entre as contabilistas pesquisadas, identificou-se que o ciclo familiar, o estado civil e a presença de filhos são alguns dos fatores que interferem, ou que podem vir a interferir, em sua ascensão profissional, assim como em sua disponibilidade para a área profissional em que atuam. Em relação aos pesquisados do sexo masculino, observou-se que, embora a maior parte dos homens seja de solteiros (54%), existe uma representativa participação daqueles que são casados (44%), bem como daqueles que têm filhos (52%). Verificou-se, também, que 63% das mulheres se encontram em cargos iniciais (estagiário, *trainee*, auxiliar, assistente e equivalentes), 17% em cargos de supervisão (contabilista semisênior, sênior, supervisor e equivalentes), 13% em cargos de gerência (contabilista gerente, gerente sênior e equivalentes) e apenas 7% em cargos de diretoria (contabilista sócio, sócio-diretor e equivalentes).

Lupu (2012) realizou um trabalho cujo objetivo foi o de entender como os componentes práticos das rotinas diárias contribuem para a reprodução da cultura de gênero nas empresas de auditoria externa na França. A autora, também, estudou o conceito do “teto de vidro”, explorando os motivos da raridade das mulheres em posições de topo nas empresas de contabilidade francesas. Com base em 23 entrevistas semiestruturadas, com auditores de ambos os sexos, a autora concluiu que poucas mulheres conseguem chegar ao topo dessas organizações. Em cada nível hierárquico superior que se analisa, a presença de mulheres é cada vez menor. Além disso, outra consideração encontrada relaciona-se ao fato de o recrutamento profissional, nessas empresas, ser projetado para assegurar a homogeneidade dos empregados, com o objetivo de reduzir a incerteza e os riscos, como a maternidade.

Alsalloom *et al.* (2014) investigaram as experiências de mulheres contabilistas que trabalham nas *Big Four* da Arábia Saudita, com ênfase em sua recente entrada para a profissão, nas oportunidades de carreira a serem postas a sua disposição e, ainda, nas barreiras que elas enfrentam nesse ramo de atividade. O estudo fundamentou-se em 42 entrevistas de auditores de ambos os sexos, as quais revelam que, a despeito do interesse crescente na integração das mulheres na profissão, aspectos culturais representam a maior barreira à integração e ao desenvolvimento das mulheres nesse mercado de trabalho. As dificuldades em ingressar na profissão originam-se de práticas fortemente enraizadas em tradições socioculturais locais e sobrepõem-se aos valores religiosos expressos.

3 METODOLOGIA

O presente estudo, de natureza descritiva, possui abordagem qualitativa (Vergara, 1998, Cassell & Symon, 1994). Para responder o problema de pesquisa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas. Segundo Selltiz, Wrightsman e Cook (1965), a entrevista semiestruturada é a técnica mais adequada para revelar informações acerca de assuntos complexos, pois é capaz de verificar sentimentos subjacentes a determinada opinião apresentada, ou seja, permite coletar dados em profundidade.

Os roteiros de entrevistas utilizados foram embasados nos estudos de Anderson-Gough *et al.* (2005), Lupu (2012) e Dambrin e Lambert (2012). No roteiro, constam perguntas para a identificação do perfil dos entrevistados e a sua percepção a respeito das barreiras enfrentadas pelas mulheres na carreira.

A amostra foi composta por indivíduos que estavam cursando ou já haviam concluído o curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Configura-se como não probabilística, constituída por conveniência e apoiada na técnica de “bola de neve” (*snowball*), que permite a definição de amostra por referência. Essa técnica de amostragem consiste em uma sistemática por meio da qual os primeiros sujeitos da pesquisa indicam outros possíveis participantes da sua rede de contatos pessoais (Heckathorn, 1997).

A entrevista foi realizada com 12 funcionários de três das quatro maiores empresas de auditoria externa do mundo, dos escritórios de Belo Horizonte/MG, entre 26 de maio e 12 de junho de 2015, na forma presencial, por telefone e por *Skype*, conforme a disponibilidade dos entrevistados. As entrevistas foram gravadas com autorização dos participantes. Foi encaminhado, antecipadamente, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em atendimento às determinações éticas de pesquisa. Todas as entrevistas foram transcritas. Adicionalmente, foram pesquisados, nos sítios eletrônicos das empresas de auditoria, programas de promoção à diversidade de gêneros, para fins de confrontação com os achados das entrevistas.

As escalas de cargos nas empresas de auditoria assemelham-se às recomendadas pela literatura de administração de cargos. A Tabela 1 apresenta a escala funcional, o tempo médio de permanência no cargo e a experiência necessária.

Tabela 1

Escala funcional, tempo de trabalho e instrução/experiência

ESCALA FUNCIONAL	TEMPO	INSTRUÇÃO/EXPERIÊNCIA
Sócio	> 10 anos	Contador e todas as experiências requeridas aos outros níveis hierárquicos.
Gerente de auditoria	8 a 10 anos	Contador, de preferência pós-graduado na área, com cursos de instrução especializada de certificação de auditor e registro no conselho profissional e na CVM. Conhecimento de toda a escala de trabalho, do tempo de função e das modalidades de auditoria.
Auditor supervisor ou Coordenador	5 a 10 anos	Curso superior e, se possível, pós-graduado, com registro em conselho profissional. Experiência e visão abrangentes da atuação da auditoria e da empresa.
Auditor sênior	5 a 10 anos	Curso superior e com visão abrangente da atuação da auditoria e da empresa.
Auditor pleno ou Semisênior	2 a 5 anos	Curso superior completo, com cursos de formação específica e básica de auditoria.
Auditor <i>trainee</i> ou Assistente	0 a 2 anos	Curso superior em andamento ou completo, com curso de instrução básica de auditoria.

Fonte: Jund (2001)

4 RESULTADOS

4.1 Apresentação dos resultados

Para garantir o anonimato, as empresas foram denominadas como A, B e C, e os entrevistados foram numerados de 1 a 12. A Tabela 2 evidencia as características dos entrevistados, dos quais três são do gênero masculino e nove são do gênero feminino. Entre os selecionados, cinco são da empresa A, quatro da empresa B e três da empresa C. Todos são solteiros, sem filhos e com idade que varia de 22 a 28 anos.

Tabela 2

Caracterização dos entrevistados

Entrevistado	Gênero	Empresa	Cargo	Tempo de experiência	Idade	Formação	Tipo de entrevista
1	Fem.	A	Assistente 2.º ano	2 anos	24 anos	Ciências Contábeis	Telefone
2	Fem.	A	Assistente 2.º ano	2 anos	26 anos	Ciências Contábeis	Telefone
3	Fem.	A	Trainee	9 meses	25 anos	Cursando Ciências Contábeis Formada em Controladoria e Finanças	Telefone
4	Fem.	A	Assistente 2.º ano	2 anos	26 anos	Ciências Contábeis	Presencial
5	Masc.	A	Sênior 1.º ano	3 anos	27 anos	Ciências Contábeis	Telefone
6	Fem.	B	Sênior 3.º Ano	5 anos	26 anos	Ciências Contábeis Pós-graduação em Controladoria e Finanças	Presencial
7	Masc.	B	Sênior 1.º Ano	3 anos	25 anos	Ciências Contábeis	Telefone
8	Fem.	B	Sênior 4.º Ano	7 anos	28 anos	Ciências Contábeis	Telefone
9	Masc.	B	Assistente 2.º ano	2 anos	22 anos	Ciências Contábeis	Telefone
10	Fem.	C	Assistente 2º ano	2 anos	26 anos	Cursando Ciências Contábeis	Presencial
11	Fem.	C	Sênior 1.º Ano	3 anos	23 anos	Ciências Contábeis	Skype
12	Fem.	C	Sênior 1.º Ano	1 ano	25 anos	Ciências Contábeis	Telefone

Como é possível notar, a presente pesquisa realizou entrevistas com indivíduos que estão no início da carreira de auditoria. Além de estar em linha com outros estudos (Anderson-Gough *et al.*, 2005), essa estratégia mostra-se relevante ao caso, pois busca identificar as barreiras ao desenvolvimento das mulheres auditoras segundo a ótica dos profissionais que se estão iniciando nesse ramo. A percepção dos que estão no topo da carreira levaria a achados distintos dos identificados por esse estudo, tendo em vista a “seleção” inerente à própria evolução na carreira.

4.2 Discussão dos resultados

4.2.1 (Des)Motivações para a carreira de auditoria externa

A maioria dos participantes afirmou que os principais fatores motivacionais para o ingresso na carreira de auditoria foi o conhecimento, a experiência profissional, o *status* da carreira e a visibilidade do mercado. Para a entrevistada 11, o mercado de trabalho valoriza os profissionais que trabalham na auditoria pelo fato de terem muito conhecimento a respeito da área. O entrevistado 5 afirma que o aprendizado, nessas empresas, é maior do que em outras, pelo fato de, na auditoria, trabalhar-se com diversos setores ao mesmo tempo.

Ao serem questionados se eles se sentiam respeitados e valorizados no seu trabalho, os entrevistados 6, 7, 8 e 9 responderam que sim. A entrevistada 3 afirmou que não se sente valorizada em função do cargo que ocupa:

existe uma rotatividade muito grande lá. Sinto que a gente é mais um ali dentro... quem é mesmo respeitado são os gerentes e os sócios. Eu sou *trainee*, então, ali dentro, a gente não é nada, é a parte mais baixa; somos chamadas de “pica pau” (Entrevistada 3).

As entrevistadas 10 e 11 afirmaram que se sentem parcialmente valorizadas. A entrevistada 11 afirmou que, apesar dos *feedbacks* positivos sobre a sua atuação, não se sente valorizada por não receber promoções compatíveis com a qualidade do seu trabalho. Nas palavras da entrevistada 10,

a empresa exige muito esforço e muita dedicação e nem todo momento você é valorizado por isso... independentemente do quanto você se esforce, se dedique, e de quantas horas de trabalho você se dedica à empresa, ainda assim ocorrem demissões sem nenhuma justificativa plausível. Então, às vezes, eu não me sinto tão valorizada (Entrevistada 10).

O excesso de trabalho na auditoria já foi destacado pela literatura (Anderson-Gough *et al.*, 2005; Lupu, 2012; Lupu, & Empson, 2015). Todos os entrevistados responderam que trabalham, no mínimo, 8 horas por dia. Porém, em períodos de alta demanda, essas horas trabalhadas variam, em média, entre 12 e 14 horas, podendo chegar até a 20 horas (segundo o entrevistado 7). Para a entrevistada 6,

a alta demanda (*busy season*) começa em novembro e vai até abril, então passamos o verão inteiro trabalhando todo sábado, todo domingo, todo dia até tarde. Você abre mão de Carnaval, Natal, *réveillon* para trabalhar, trabalhar, trabalhar. O período de baixa de junho é oito horas normais, mas, quando é época de demanda alta, a gente trabalha de oito à meia-noite, uma hora da manhã, duas horas. Tem vez que você vira a noite e só vai em casa para tomar banho. Chega a ser doze, quatorze horas por dia (Entrevistada 6).

A entrevistada 10 ainda está cursando a faculdade de Ciências Contábeis e, para ela, em períodos de alta demanda, é difícil conciliar a vida acadêmica com a profissional devido ao número de horas trabalhadas no período de *busy season*.

Quando você entra na auditoria, você até se julga preparado, mas o trabalho é muito puxado. No período de demanda alta, não se tem nenhuma qualidade de vida, você não

consegue ir à aula. Atrapalha muito na faculdade. Por exemplo, há um ano e meio que estou tentando me formar (Entrevistada 10).

Lupu e Empson (2015) evidenciaram que a longa jornada de trabalho faz parte da cultura das empresas de auditoria e serve, inclusive, para criar o imaginário de profissional ideal, que é aquele que consegue passar por um grande período de alta demanda e pressão elevada e cuja vida gira em torno da carreira de auditoria, sem tempo para as demais atividades. As longas horas de trabalho, a pressão e a abdicação da vida pessoal em prol da vida profissional, contudo, influenciam na desistência da carreira nas empresas. Todas as mulheres entrevistadas pretendem sair da empresa antes de chegarem ao topo da carreira. A entrevistada 3, que ocupa o cargo de *trainee*, pretende chegar, no mínimo, até o nível sênior. As assistentes (entrevistadas 1, 2, 4 e 10) almejam alcançar no máximo o nível sênior, e as entrevistadas 8 e 11, que ocupam o cargo de sênior, objetivam, no máximo, o cargo de gerente. Algumas entrevistadas, contudo, relataram o desejo de abandonar a profissão, já no curto prazo. A entrevistada 6 afirmou: “Estou procurando o momento e a oportunidade para sair. Parece que não é você que quer sair; é a auditoria que a convida a sair, porque você não aguenta, é muito pesado”. Similarmente, na percepção da entrevistada 12,

eu não pretendo nem chegar a gerente, justamente pelas dificuldades de conciliar a vida pessoal. Para a mulher, é extremamente complicado, é muito difícil. As mulheres não conseguem fazer uma gestão da vida pessoal e da vida profissional da mesma forma que o homem é capaz de fazer. Para os homens, é muito mais fácil. Eles podem se dedicar mais à carreira, mesmo tendo filho; eles podem ficar mais tempo fora de casa, eles podem ficar mais tempo sem dar assistência à família, porque vão ter a mulher em casa, enfim, tomando conta da família dele. Agora, para a mulher, isso não é possível (Entrevistada 12).

Quanto aos homens, apenas o entrevistado 9 pretende chegar ao cargo de sênior. Os demais (5 e 7) disseram que não tinham planos, no longo prazo, acerca da permanência ou não na empresa. Segundo afirmação do entrevistado 7, “Eu não vou ter interesse em nenhuma proposta fora da empresa B até o cargo de gerente. A partir do cargo de gerente, eu começo a avaliar, entendeu? Mas não necessariamente eu quero sair”.

Em síntese, evidencia-se que o ingresso na carreira de auditoria é motivado, sobretudo, pela possibilidade de desenvolvimento profissional acelerado. Porém, ao se iniciar na profissão, os recém-chegados deparam-se com alguns empecilhos que reduzem a motivação para continuar na carreira. A alta rotatividade e o excesso de trabalho são as principais reclamações que emergiram das entrevistas e que levam à desmotivação para a continuidade na carreira, o que encontra sustentação na literatura (Anderson-Gough *et al.*, 2005; Lupu, 2012; Lupu, & Empson, 2015). Essa situação mostrou-se ainda mais relevante para as mulheres participantes da pesquisa, que demonstraram maior preocupação em conciliar a vida pessoal e a profissional atuando nessas organizações. No caso delas, observou-se uma intenção de permanência de curto prazo na carreira de auditoria externa.

4.2.2 Os papéis sociais e a carreira de auditoria externa

Na fala da entrevistada 12, é possível perceber que a cultura social — ou seja, os estereótipos de gênero — tem impacto significativo no ambiente organizacional a ponto de influenciar no pedido de demissão das funcionárias. Isso ocorre porque existem papéis sociais ligados ao gênero segundo os quais as mulheres são responsáveis por tarefas como, por exemplo, a criação dos filhos e as atividades do lar, o que dificulta a retenção feminina em ambientes profissionais com elevada demanda de trabalho. Essa evidência vai ao encontro dos achados de Lupu (2012) e de Dambrin e Lambert (2012).

A entrevistada 11, ao se referir às colegas de trabalho da empresa C, afirmou:

a intenção delas é justamente passar pela auditoria para adquirir experiência, adquirir conhecimento e, depois disso, casar, ter filho, conseguir um emprego com certa qualidade de vida. Os homens, não. Os homens querem virar sócios, ou querem virar diretores de grandes empresas. Geralmente, quando tem uma mulher que fala que quer virar sócia ou que quer continuar muito tempo, o pessoal geralmente assusta. O que é esperado da mulher é que ela vá até gerente e, depois, saia da empresa (Entrevistada 11).

Verifica-se, portanto, que um dos fatores que provocam a desistência da carreira de auditora é a dificuldade de conciliar a vida pessoal e a profissional, principalmente quando as funcionárias se casam ou têm filhos. De acordo com Lupu e Empson (2015), é comum as mulheres que têm filho e que voltam para a auditoria não interromperem a sua trajetória profissional. De acordo com essas autoras, algumas mulheres utilizam o período de licença-maternidade para realizar provas de certificação ou, ainda, continuam trabalhando logo após o parto.

Nas palavras da entrevistada 12,

a principal dificuldade é conciliar [a vida profissional] com a vida pessoal. As mulheres têm demandas que os homens não têm. A mulher tem que estar em casa, ela tem que estar com o marido, tem que estar com os filhos, tem que estar com o namorado, e, se ela não está, não está desempenhando o papel dela. Agora, do homem isso não é cobrado. Existe uma compreensão muito grande com o homem quando ele está muito dedicado ao trabalho (Entrevistada 12).

Entre os homens entrevistados, nenhum considerou que a família e os filhos poderiam prejudicar a carreira. Eles afirmam que a carreira é a principal prioridade na vida deles no momento e que, mesmo se acontecesse algum fato em sua vida pessoal que pudesse prejudicar a vida profissional, eles tentariam conciliar.

Em relação às mulheres, a maioria afirma que, por conta de família e filhos, mudaria de emprego. De acordo com informações dos entrevistados, na empresa A, apenas duas mulheres que têm filhos ocupam o topo da carreira (sócia e diretora). Na empresa B, existem quatro seniores que estão grávidas, três gerentes e uma sócia que tem filhos. Na empresa C, não há mulher que tenha filhos e, de acordo com a entrevistada 10,

as mulheres, quando engravidam, saem da empresa. Elas não conciliam a carreira com filhos e não têm uma estrutura por trás, não têm um auxílio para essas mulheres. Tinha uma gerente que estava grávida e que ia ser o exemplo para mostrar para a gente que pode, que consegue, mas ela não continuou (Entrevistada 10).

Em síntese, os resultados das entrevistas apontam que, para as mulheres, é esperado um papel social que compreende, entre outras coisas, a responsabilidade pelas atividades relacionadas ao lar e à criação e à educação dos filhos. Há incompatibilidade entre o papel social feminino e a carreira de auditoria externa, que exige alta dedicação por parte dos funcionários. Esses resultados estão em linha com o que prevê a literatura relacionada ao *glass ceiling*. A barreira à ascensão profissional das mulheres, nesse caso, está nos estereótipos de gênero. Contudo, esse fenômeno não é percebido pelos homens, uma vez que o papel social deles é justamente o de provedor do lar, o que lhes garante melhores condições para o desenvolvimento profissional, nesse ambiente de trabalho (Foley *et al.*, 2005; Dambrin & Lambert, 2012; Vaz, 2013). Conforme mencionado nas entrevistas e em resultados de pesquisas anteriores (Lupu & Empson, 2015), as mulheres que conseguem se desenvolver profissionalmente na auditoria externa tendem a ser aquelas que não interrompem o seu desenvolvimento profissional para realizar os papéis sociais esperados para o gênero feminino.

4.2.3 Assédios sexual e moral no ambiente de trabalho

Outro fator apontado nas entrevistas como sendo uma dificuldade que as mulheres enfrentam na carreira está relacionado aos assédios sexual e moral. Percebe-se que esses podem vir tanto por parte dos clientes quanto por parte dos superiores. Todas as entrevistadas da pesquisa já sofreram assédios e algum tipo de constrangimento, por meio de brincadeiras, cantadas, olhares diferentes ou insinuações. A entrevistada 4 considera que o assédio é uma dificuldade que somente as mulheres passam e, em suas palavras,

uma olhada indiscreta que os clientes dão, um tratamento diferente... essas coisas vão te constrangendo; então acho que é uma dificuldade que o homem geralmente não passa. Teve um cliente que começou a mandar bombom, cartinha, insistir com uma colega minha. Ela ficava sem graça, ela não queria aquilo e ele não entendia (Entrevistada 4).

Em relação aos sócios, a mesma entrevistada afirma que já leu esse tipo de assédio em uma *chat* de comunicação interna entre os funcionários da empresa. Em seu relato, ela assim se pronuncia:

para mim, isso é assédio, acho um absurdo! Porque ele é chefe. Ele começa a conversar com as meninas e elas não vão destratar-lo. Ele é sócio; ninguém quer perder o emprego. Coloca-as numa situação complicada. Minha amiga tem vergonha de falar, porque sabe que vão julgá-la, e não a ele (Entrevistada 4).

Para prevenir possíveis assédios e situações constrangedoras, as empresas evitam alocar auditoras em ambientes majoritariamente masculinos, ou em ambientes onde elas tenham que dormir em alojamento, ou em locais isolados. A princípio, essa situação pode parecer uma saída para problemas de assédio, mas, ao mesmo tempo, limitam o crescimento profissional das auditoras, na medida em que existem clientes com quem se evita que elas trabalhem.

Além disso, nem sempre é possível impedir esse tipo de trabalho. Segundo a entrevistada 2, “Você chega numa fábrica e só tem homens, e está trabalhando sozinha, e aí a gente se sente um pouco constrangida, porque todo mundo mexe, fica assobiando, e você está sozinha trabalhando”. A entrevistada 6 complementa, ao afirmar que

eu estava numa cidade do interior e o cara que me acompanhou no procedimento de fábrica me ligou depois me chamando para sair. Eu achei uma falta de respeito enorme. Era um cara mais velho, sabe? Eu fui muito profissional o tempo inteiro com ele. Já aconteceu [isso] várias vezes. A gente é orientada a ir com roupa a mais tampada possível, blusa de manga, calça não justa, tênis, para não chamar atenção. E, mesmo assim, é muito difícil. A gente é discriminada, sim. Eu já passei situações terríveis, muito constrangedoras (Entrevistada 6).

Para o entrevistado 9, existem clientes que pedem que seja mandada uma equipe composta somente de mulheres, não por considerá-las mais competentes tecnicamente em relação aos homens, mas por preferirem a presença apenas de mulheres no ambiente de trabalho. Em suas palavras:

A gente tem um caso de cliente que preza muito por uma equipe feminina. É mais no sentido ruim, porque eles não querem uma mulher por competência técnica; eles querem ver mulheres... A presença das mulheres seria, no fim, uma intenção de assédio, sim (Entrevistado 9).

As entrevistadas 6, 8 e 10 afirmaram já terem passado por discriminações por parte de clientes, corroborando o que foi evidenciado no estudo de Loft (1992), em que os clientes acreditam que a capacidade técnica masculina é superior à feminina. De acordo com a entrevistada 6, “já teve cliente que duvidou da minha técnica, da minha capacidade; eu tenho certeza que é porque eu era mulher”.

Segundo a fala da entrevistada 10, percebe-se que as mulheres precisam fazer mais esforços para mostrarem que são capazes de realizar as tarefas da mesma forma que os homens,

e ela diz: “Nós, mulheres, temos que estar sempre provando que somos capazes, que somos boas”. A entrevistada 12 acrescenta que o trabalho exige uma postura por parte das mulheres que os homens não precisam ter. Na fala dessa entrevistada, evidencia-se que, para ser respeitada, a mulher necessita ter uma postura distinta, para comprovar seu valor, o que, para os homens, não seria necessário. Dos homens entrevistados, apenas o participante 7 afirmou que nunca presenciou assédios, ou foi informado de sua existência, por parte de clientes ou por parte de superiores em relação às mulheres.

Aparentemente, as dificuldades evidenciadas pelas entrevistadas não influenciam no desempenho delas na empresa, o qual pode ser equivalente ou mesmo superior ao dos homens. Nas palavras do entrevistado 9, ao se referir à empresa B, “As mulheres, normalmente, apresentam uma *performance* melhor do que a dos homens, tanto é que, no nosso nível gerencial, a gente tem muito mais mulheres do que homens”.

De acordo com os estudos de Anderson-Gough *et al.* (2005), entre as barreiras organizacionais, estão a discriminação de gênero em termos de promoção. A entrevistada 12 afirma que a desigualdade de gênero é social, mas, dentro da empresa, as promoções são justas. Segundo suas palavras, “As empresas de auditorias são muito justas com promoções, porque elas trabalham por questão de avaliação de desempenho; então, à medida que você faz o que é requerido e atende as expectativas, tem as mesmas promoções que os homens”.

Posicionamento diferente foi possível perceber nas falas da entrevistada 6:

eu já me senti prejudicada na época das promoções. Só tomaram promoções duplas os homens casados. Tenho a mesma nota de desempenho que eles, tenho as mesmas qualidades técnicas que eles, cumprimos as mesmas funções, temos clientes com as mesmas características. Eu fiquei muito desmotivada e foi a hora que eu decidi que iria sair da empresa (Entrevistada 6).

Essa participante afirmou, em outro momento, que estava esperando uma oportunidade de emprego para sair da auditoria. A percepção de privilégios em promoções duplas para homens casados e o incentivo para que os homens casem podem ser observados na fala de outras participantes. A esse respeito, a entrevistada 4 afirmou: “Eu tenho a impressão de que os homens são pressionados para casar, e as mulheres, não”. Esses achados estão em linha com Dambrin e Lambert (2012), que sinalizam que um dos tipos de barreira ao desenvolvimento da carreira das mulheres na auditoria são as políticas e as práticas organizacionais que privilegiam os homens.

Em síntese, os resultados das entrevistas revelam que a discriminação de gênero também é um fator que dificulta a ascensão profissional das mulheres auditoras, corroborando o que a literatura já relatou para outros ambientes profissionais (Lavinias, 2001; Cambota & Pontes, 2007). Além da alta demanda de trabalho, as participantes da pesquisa relataram enfrentar situações que as colocam em posição de inferioridade frente aos pares masculinos, o que dificulta, para as mulheres, alcançar os cargos de níveis mais elevados nas empresas de auditoria externa. É possível notar, também, que o contato direto das profissionais de auditoria com os clientes faz aumentar os riscos relacionados ao assédio moral e ao sexual, nesse ambiente profissional.

4.2.4 Identificação e representatividade

Evidencia-se que, nos três escritórios estudados, o topo da carreira, ainda, é composto, em sua maioria, por homens. De acordo com as informações dos entrevistados, no topo da carreira da empresa A, existem uma sócia, três sócios e uma diretora, e ambas as mulheres assumiram o cargo há menos de um ano. Na empresa B, o topo da carreira é composto por uma mulher e quatro homens. Finalmente, na empresa C, todos os três cargos de sócios são ocupados

por homens, e o cargo mais alto ocupado por uma mulher é o de gerente. De acordo com a entrevistada 6, “No Brasil inteiro, devem existir apenas 15 sócias da empresa B”. Esse indício apresenta relação com o estudo de Anderson-Gough *et al.* (2005) e Mendes *et al.* (2007), que observaram que a maioria das mulheres está ocupando os cargos de menor nível da carreira na auditoria contábil.

Ao interpelar as entrevistadas se elas se identificavam com a trajetória profissional das sócias/diretoras de seu escritório, as participantes 4 e 6 afirmaram não se identificar, ao passo que as entrevistadas 1, 2 e 8 disseram que sim. Para a entrevistada 2, “Me identifico, sim, porque elas foram batalhadoras. Elas conseguiram, por mais difícil que seja, tiveram filhos e continuaram na luta”. A justificativa para a não identificação está relacionada com a maior dedicação de tempo ao trabalho do que à família. Para a entrevistada 4,

[...] as mulheres que conseguem chegar ao topo vão ter que abrir mão da família... elas deixam de fazer parte de coisas que, geralmente, mães participam. Têm que sair no meio de uma apresentação de um filho e têm que voltar para o trabalho. Elas não participam de muita coisa (Entrevistada 4).

Ao serem questionados acerca da intenção de continuar na empresa, caso houvesse um ambiente de clara desigualdade de gênero, os homens entrevistados responderam que não desistiriam. O entrevistado 7 afirmou:

Muito embora eu ache que tem que ter igualdade de gênero, eu levaria em consideração, primeiro, meus objetivos pessoais. Vamos supor que eu quero ficar nessa empresa tantos anos para adquirir experiência e essa empresa trata melhor os homens... Sei lá, o salário dos homens é melhor. Eu não vou concordar com isso. Posso tentar militar de alguma forma, mas eu não vou sair do meu emprego por isso. O meu objetivo pessoal vai ultrapassar [isso] (Entrevistado 7).

O entrevistado 5 disse que continuaria na empresa, pois poderia ser beneficiado. Em suas palavras: “Porque, às vezes, é uma posição muito boa para mim... eu me daria bem com isso”. Todas as entrevistadas afirmam que desistiriam da empresa, caso houvesse um ambiente de clara desigualdade de gênero. Segundo a participante 12: “Com certeza. Se eu visse que um homem tem mais chance do que eu só pelo fato de ser homem, isso com certeza me desanimaria”.

Nos últimos anos, tem-se observado que as empresas de auditoria estão começando a implementar mudanças em relação à diversidade de gênero, buscando valorizar a presença e a atuação feminina dentro de suas instituições. Nos sítios eletrônicos das empresas analisadas, foram encontradas iniciativas que visam oferecer oportunidades de crescimento igualitário a homens e mulheres. Em 2011, a empresa A iniciou um programa cujos objetivos são proporcionar às mulheres acesso às experiências e às oportunidades que possam ajudá-las a desenvolver plenamente os seus potenciais e aumentar as oportunidades de liderança em todos os níveis. Na empresa B, a ocupação de posições de liderança pelas executivas é um dos objetivos do programa idealizado por 48 sócias e diretoras, criado em 2013. Além disso, por meio dessa iniciativa, a empresa B busca, ainda, valorizar a atuação e a integração das mulheres. O programa da empresa C, introduzido em 2003, oferece uma oportunidade para que as mulheres possam receber reconhecimento por suas realizações.

Contudo, foi possível perceber que a maioria dos entrevistados não tem conhecimento desses programas. Tanto o entrevistado 9 (empresa B) quanto o participante 5 (empresa A) desconhecem a existência de algum programa. Já a participante 4, oriunda da empresa A, afirma:

Tem quórum para sócia. Uma coisa de cota. Pelo que eu vi, todo escritório tem que ter uma sócia pelo menos. Eu acho que tem alguma coisa de sócias que têm filhos ter tratamento diferenciado. Mas eu não tenho certeza (Entrevistada 4).

Em relação à empresa C, as entrevistadas 10 e 12 afirmam que não existe nenhum programa no escritório para a promoção de gênero. Não é o que afirma a entrevistada 11, da mesma empresa:

Já deve ter uns dois anos, eles começaram com um programa para tentar valorizar as mulheres e para reconhecer o trabalho delas. Inclusive, eu ouvi casos de uma gerente que ficou grávida e saiu de licença-maternidade e queria voltar, e aí, através desse programa, ela pode escolher, por exemplo, trabalhar um pouco menos e ter um plano de carreira diferenciado, talvez um pouquinho mais lento, para que ela conseguisse conciliar melhor a vida profissional com a vida pessoal, mas isso não é um programa consolidado, é um programa que está no começo, mas existe essa iniciativa (Entrevistada 11).

Em síntese, os resultados da pesquisa revelam que, embora haja uma pretensão de mudança por parte das empresas de auditoria, que buscam tornar o ambiente de trabalho mais propício ao desenvolvimento profissional feminino, ainda há pouca identificação das mulheres, em início de carreira, com a trajetória profissional das poucas sócias e/ou diretoras existentes nas três empresas analisadas. Isso reflete, possivelmente, o fato de os programas implementados pelas empresas de auditoria externa ainda estarem em fases iniciais e de seus resultados serem de longo prazo.

De forma global, a análise das entrevistas realizadas na pesquisa evidenciam que diversos fatores se constituem em empecilhos ao desenvolvimento das mulheres na carreira de auditoria externa. De acordo com a classificação proposta por Dambrin e Lambert (2012), grande parte das barreiras (tetos de vidro) identificadas refere-se às políticas e às práticas organizacionais das empresas de auditoria e, sobretudo, aos estereótipos de gênero que são perpetuados dentro dessas organizações.

Para as mulheres, são esperados papéis sociais que interferem em seu desenvolvimento profissional, como se casar e cuidar dos filhos, por exemplo. Ademais, algumas percepções relacionadas à discriminação e aos assédios sexual e moral desmotivam, ainda mais, essas profissionais no início de carreira. Para os homens, mesmo existindo uma necessidade de dedicação elevada (assim como para as mulheres), os papéis sociais esperados, assim como os casos de assédio em função do gênero, não são percebidos como fatores impeditivos ao desenvolvimento profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo identificar e analisar as percepções de indivíduos atuantes em posições iniciais de empresas de auditoria contábil acerca das barreiras para a ascensão profissional feminina nessas instituições. Para tanto, por meio da técnica de *snowball*, foram selecionadas e entrevistadas 12 pessoas que cursavam ou que concluíram o curso de Ciências Contábeis em uma IES pública brasileira.

Em relação à motivação para a carreira na auditoria externa, percebeu-se a valorização do conhecimento adquirido como o fator mais importante para a continuidade nas organizações. Em contrapartida, identificou-se que os entrevistados se mostram insatisfeitos com a quantidade de horas trabalhadas nas empresas de auditoria contábil (tanto os homens, quanto as mulheres). Para as mulheres, há uma associação entre a quantidade de horas de trabalho e a falta de tempo para a vida pessoal, o que guarda relação com o papel social desempenhado pelas mulheres (atividades do lar e de maternidade).

A maioria das entrevistadas manifestou interesse em chegar até um patamar intermediário na carreira, pois acredita que, naquele nível, terão conhecimento suficiente para ocupar posições melhores em outras empresas, onde a qualidade de vida é melhor. Nenhuma

das entrevistadas manifestou pretensão de chegar ao topo da carreira da auditoria (ou seja, ao nível de sócia/diretora). A própria falta de identificação com a trajetória de outras mulheres pode contribuir para a baixa perspectiva futura quanto ao desenvolvimento profissional nessas organizações.

Em relação às barreiras ao desenvolvimento profissional das auditoras, identificou-se, como principais empecilhos, a dificuldade de conciliar a vida pessoal com a profissional, os assédios sexuais e morais, praticados por seus superiores e por clientes, e, por fim, a grande quantidade de horas de trabalho, principalmente no período de alta demanda.

Observa-se a necessidade de programas que sejam efetivos para minimizar as barreiras que as mulheres enfrentam e que levem essas empresas a questionarem suas culturas e a qualidade de vida que proporcionam a seus funcionários. Os programas divulgados nos sítios eletrônicos das organizações analisadas, aparentemente, não são efetivos para diminuir as barreiras enfrentadas pelas mulheres, já que todas as entrevistadas relataram algum nível de dificuldade e/ou descontentamento com a profissão. Além disso, esses programas não são claros para todos os funcionários; alguns entrevistados, inclusive, mostraram desconhecer a sua existência. Por mais que as empresas afirmem que existem programas que objetivam apoiar e desenvolver a carreira das mulheres nas empresas de auditoria contábil, o seu desconhecimento por parte dos auditores e das auditoras em início de carreira pode ser um indício de que eles são ineficientes em seus propósitos.

Finalmente, destaca-se a percepção da existência de um preconceito velado das próprias mulheres, em relação a suas carreiras, necessidades e atribuições, quando comparadas às dos homens. As mulheres entrevistadas, em diversos casos, percebem que existe um papel socialmente atribuído a elas, mostram-se cientes de que esses papéis comprometem o desenvolvimento da carreira de auditoria, mas não os questionam.

Destaque-se que a presente pesquisa teve como principal limitação a formação da amostra de entrevistados. Apesar de não comprometer os achados da pesquisa, a restrição dos participantes ao universo de uma IES pública, localizada em Minas Gerais, precisa ser considerada na interpretação dos resultados.

Para pesquisas futuras, sugere-se ampliar a amostra de entrevistados, analisando a percepção das profissionais que conseguem chegar ao topo da carreira, por exemplo, ao cargo de sócia. Além disso, seria interessante entrevistar os responsáveis pelo recrutamento de pessoal das empresas para tentar identificar questões pertinentes à entrada das mulheres na carreira de auditoria externa. Outra sugestão seria entender o porquê de as empresas não divulgarem, internamente, seus programas para a promoção de políticas de diversidade de gênero, dado que, durante as entrevistas, percebeu-se pouco conhecimento sobre eles.

Nota de Agradecimento:

“Agradecemos ao CNPq pelo apoio financeiro.”

REFERÊNCIAS

- Alambert, Z. (1986). *Feminismo: o ponto de vista marxista*. São Paulo: Nobel.
- Alsalloom, A, Agrizzi, D. and Soobaroyen, T. (July 2014). Women's desire for change in the accounting workplace: insights from Saudi Arabia (*Paper*, pp. 1-41). Critical Perspectives on Accounting Conference, Canada. Centre of Excellence for International Banking,

- Finance & Accounting. Retrieved from <http://studylib.net/doc/7024341/women-s-desire-for-change-in-the-accounting-workplace>
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2005). Helping them to forget: the organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organizations & Society*, 30(5), 469-490. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2004.05.003>
- Barker, P. C., & Monks, K. (1998). Irish women accountants and career progression: a research note. *Accounting, Organizations and Society*, 23(8), 813-823. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(98\)00009-9](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(98)00009-9)
- Bolton, S., & Muzio, D. (2008). The paradoxical processes of feminization in the professions: the case of established, aspiring and semi-professions. *Work, Employment and Society*, 22(2), 281-299. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017008089105>
- Cambota, J. N., & Pontes, P. A. (2007). Desigualdade de rendimentos por gênero intraocupações no Brasil, em 2004. *Revista de Economia Contemporânea*, 11(2), 331-350. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-98482007000200006>
- Cassell, C. M., & Symon, G. (1994). *Qualitative methods in organizational research: a practical guide*. London: SAGE.
- Cavazotte, F., Oliveira, L. B., & Miranda, L. C. (2010). Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e na sua intenção de deixar a empresa. *Revista de Administração*, 45(1), 70-83. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0080-2107\(16\)30510-6](https://doi.org/10.1016/S0080-2107(16)30510-6)
- Conselho Federal de Contabilidade (2017). *Profissionais ativos nos conselhos regionais de contabilidade agrupados por gênero*. Recuperado de <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>.
- Cooper, D., & Robson, K. (2006). Accounting, professions and regulation: locating the sites of professionalization. *Accounting, Organizations & Society*, 31(1), 415-444. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2006.03.003>
- Corrêa, V. S. A. (2011). Gênero e poder: a força do *glass ceiling* na educação brasileira. *Anais do 25.º Simpósio Brasileiro e do 2.º Congresso Ibero-Americano de Política e Administração da Educação*. São Paulo, SP, Brasil, 2.
- Dambrin, C., & Lambert, C. (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. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2011.06.006>
- Deloitte Australia (2017). *Inspiring Women*. Recuperado de <http://www2.deloitte.com/au/en/pages/about-deloitte/articles/inspiring-women.html>
- Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (2015). *Microdados do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes*. Recuperado de http://download.inep.gov.br/microdados/Enade_Microdados/microdados_enade_2015.zip
- Ernst & Young - EY (2017). *Women. Fast forward*. Recuperado de <http://www.ey.com/GL/en/Issues/Business-environment/women-fast-forward>
- Foley, S., Hang-Yue, N., & Wong, A. (2005). Perceptions of discrimination and justice. *Group & Organization Management*, 30(4), 421-450. DOI: <https://doi.org/10.1177/1059601104265054>
- Formiga, N. S., Gouveia, V. V., & Santos, M. N. (2002). Inventário de sexismo ambivalente: sua adaptação e relação com o gênero. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 103-111. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722002000100013>
- Gallhofer, S., Paisey, C., Roberts, C., & Tarbert, H. (2011). Preferences, constraints and work-lifestyle choices: the case of female Scottish chartered accountants. *Accounting, Auditing*

- & *Accountability Journal*, 24(4), 440-470. DOI: <https://doi.org/10.1108/09513571111133054>
- Haynes, K. (2008). (Re)figuring accounting and maternal bodies: the gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 33, 328-348. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2007.04.003>
- Heckathorn, D. D. (1997). Respondent-Driven Sampling: a new approach to the study of hidden populations. *Social Problems*, 44(2), 174-199. DOI: <https://doi.org/10.2307/3096941>
- Jund, S. (2001). *Auditoria: conceitos, normas técnicas e procedimentos: teoria e 500 questões – Estilo ESAF, UnB e outras*. Rio de Janeiro: Impetus.
- Lavinas, L. (2001). *Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos*. Rio de Janeiro: IPEA.
- Leite, C. L. P. (1994). *Mulheres: muito além do teto de vidro*. São Paulo: Atlas.
- Lima, B. S. (2008). *Teto de vidro ou labirinto de cristal? As margens femininas das ciências*. Dissertação de mestrado, Instituto de Ciências Humanas, Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- Loft, A. (1992). Accountancy and the gendered division of labor: a review essay. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3), 367-378. DOI: [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90029-R](https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90029-R)
- Lott, B.; & Lott, A. J. (1985). *Learning theory in contemporary social psychology*. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.). *The Handbook of Social Psychology* (Vol. 2, 3. ed.). New York: RandomHouse.
- Louro, G. (1997). *Gênero e magistério: identidade, história, representação*. In D. B. Catani et al. (Org.). *Docência, memória e gênero: estudos sobre formação*. São Paulo: Escrituras.
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4-5), 351-369. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.01.003>
- Lupu, I., & Empson, L. (2015). Illusio and overwork: playing the game in accounting field. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 28(8), 1310-1340. DOI: <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2015-1984>
- Mendes, P. C. M., Silva, D., & Rodrigues, F. F. (2007). A mulher contabilista: participação e perfil das profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente do Distrito Federal. *Anais do Congresso USP de Controladoria e Contabilidade*. São Paulo, SP, Brasil, 7.
- Schmidt, N. T. (2012). Dupla jornada de trabalho: reflexão sobre o vínculo da mulher com o trabalho doméstico em contexto de ensino e aprendizagem de sociologia para o nível médio. *Ensino de Sociologia em Debate*, 1(1), 1-11.
- Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71-99.
- Segato, R. L. (2003). *Antropología y psicoanálisis: posibilidades y límites de un diálogo*. Brasília: Série Antropologia, 330.
- Souza, E. M., Corvino, M. M. F., & Lopes, B. C. (2013). Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área de administração: a produção científica brasileira entre 2000 a 2010. *Organizações & Sociedade*, 20(67), 603-621. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302013000400003>
- Selltiz, C., Wrightsman, L. S.; & Cook, S. W. (1965). *Métodos de pesquisa das relações sociais*. São Paulo: Herder.

- Thomé, C. F. (2012). *O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores*. Tese de doutorado, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Vaz, D. V. (2013). O “teto de vidro” nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, 22(3), 765-790.
- Vergara, S. C. (1998). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 2. ed. São Paulo: Atlas.
- Windsor, C., & Auyeung, P. (2006). The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression. *Critical perspectives on accounting*, 17(6), 828-844. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2004.11.007>.