

Desigualdade De Gênero Em Empresas De Auditoria Externa

NIARA GONÇALVES DA CRUZ

Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

GUSTAVO HENRIQUE LIMA

Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

SAMUEL DE OLIVEIRA DURSO

Universidade de São Paulo - USP

JACQUELINE VENEROSO ALVES DA CUNHA

Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

Resumo

O objetivo deste trabalho foi identificar e analisar as percepções de indivíduos atuantes em empresas de auditoria contábil sobre as barreiras para a ascensão profissional feminina nessas instituições. Com o embasamento da teoria do sexismo, contou-se com uma amostra formada por 12 funcionários oriundos de três empresas pertencentes ao grupo conhecido como *Big Four* e que estavam cursando ou já haviam concluído a graduação em Ciências Contábeis em uma IES pública brasileira. Foram aplicadas entrevistas semiestruturadas, realizadas presencialmente, por *skype* ou por telefone. Foram encontradas evidências de que a principal barreira para ascensão das mulheres na carreira de auditoria é o fato do trabalho não proporcionar a conciliação da vida profissional e pessoal, em virtude da alta carga horária de trabalho no período de *busy season*. Adicionalmente, também gerando descontentamento com relação à carreira, ficou evidenciado que o assédio sexual e moral são eventos constantes na vida profissional das mulheres auditoras, realizados tanto pelos seus superiores quanto por clientes.

Palavras-chave: Desigualdade de Gênero; Auditoria Externa; Big Four; Mulher; Mercado de Trabalho.

1 Introdução

A inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu, principalmente, no século XX com a contribuição de alguns eventos históricos importantes. Um deles foi a crise de 1929 que aumentou a empregabilidade feminina devido ao fato de sua remuneração ser menor e da necessidade de produzir um rendimento que aumentasse o orçamento do lar (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).

Outros eventos importantes para explicar a inserção da mulher no mercado de trabalho foram as duas grandes guerras mundiais. Durante esses períodos, a mulher não só trabalhou na produção de material bélico e de alimentos, mas também participou nos exércitos e nos combates de guerrilha (Alambert, 1986).

Segundo Alambert (2008), 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. Apesar de algumas serem pioneiras ao assumir a categoria profissional de contabilistas, a maioria realizava tarefas consideradas menores, gerando sua marginalização na área (Haynes, 2008). Dessa forma, a entrada das mulheres no mercado de trabalho contábil não ocorreu de forma igualitária, uma vez que elas foram excluídas de atividades consideradas de maiores níveis como a auditoria e a consultoria (Alsalloom, Agrizzi & Soobaroyen, 2014).

Para Almer, Lightbody e Single (2012), as barreiras que impediam as mulheres de entrar na área contábil antes do século XX atualmente, foram transformadas em obstáculos organizacionais.

Segundo Cavazotte, Oliveira e Miranda (2009), 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 2015 esse percentual passou a ser de 42%. São 211.959 mulheres contabilistas em plena atividade (CFC, 2015).

A presença feminina na contabilidade tende a crescer, dado o grande número de estudantes desse gênero em formação. Segundo o relatório do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE), em 2009 constatou-se que 55,8% dos concluintes do curso de ciências contábeis eram mulheres e no último relatório, em 2012, esse percentual aumentou para 59,0% (ENADE, 2012).

As quatro maiores empresas de auditoria do mundo, KPMG, Ernst & Young (EY), Deloitte ToucheTohmatsu e PricewaterhouseCoopers (PwC), são consideradas importantes na profissionalização dos contabilistas (Cooper & Robson, 2006). Contudo, historicamente essas empresas empregam, em sua maioria, profissionais homens (Bolton & Muzio, 2008). Além disso, as mulheres em empresas de auditoria ocupam proporcionalmente um menor número nos cargos de maior nível hierárquico, quando comparadas aos homens (Lupo, 2012). No entanto, nos últimos anos, tem-se observado uma maior preocupação por parte dessas empresas no sentido de criar políticas de promoção da diversidade de gêneros, visando oferecer oportunidades de

crescimento igualitário para homens e mulheres (Deloitte, 2015; Ey, 2015; Kpmg, 2015; Pwc, 2015).

Diante do exposto e sendo a auditoria externa uma importante área das Ciências Contábeis, representando uma atividade de grandes oportunidades de crescimento profissional, constituindo um segmento em crescente expansão e, ainda, uma das áreas que mais emprega contabilistas (Mendes, Silva & RODRIGUES, 2007), surge a seguinte questão de pesquisa: *Qual a percepção de indivíduos atuantes em empresas de auditoria contábil sobre as barreiras para a ascensão profissional feminina nessas instituições?*

Para responder ao problema proposto, este estudo tem como objetivo geral identificar e analisar a percepção dos indivíduos atuantes em 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, preenchendo uma lacuna existente na literatura. Além disso, o artigo fornece material às empresas de auditoria para que elas reflitam sobre as políticas de gênero em suas instituições e, principalmente, sobre a importância das mulheres como parte integrante de seu corpo técnico-profissional.

2 Referencial Teórico

2.1 Teoria Do Sexismo

De acordo com Scott (1990), 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 léxico 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 (Thome, 2012). O gênero, no entanto, é construído historicamente e passível de mudanças ao longo do tempo e conforme cada cultura (Louro, 1997).

Para Formiga, Gouveia e Santos (2002), o sexismo é um instrumento que reforça a desigualdade entre os gêneros e garante crenças e práticas 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 são um conjunto de crenças sobre as mulheres que reforçam, se complementam ou justificam o preconceito e envolvem um pressuposto de inferioridade e de generalizações socialmente validados sobre as mulheres e (iii) discriminação, que são comportamentos evidentes que segregam mulheres através da exclusão.

O sexismo também pode ser expresso na forma do sexismo automático e do sexismo instrumental. O sexismo automático é aquele que está incrustado na cultura e que muitas vezes nem é percebido, pois é frequentemente reproduzido pelo próprio alvo do sexismo: as mulheres.

O sexismo instrumental, por sua vez, alimenta-se da hierarquia preconizada pelo gênero para personificar a violência no sentido de garantir que uma determinada relação de poder não seja alterada. Dessa forma, o sexismo automático é dirigido contra a categoria de mulheres e o sexismo instrumental é dirigido contra uma mulher específica (Segato, 2003).

Para Lima (2008), as violências advindas do sexismo no mercado de trabalho podem ocorrer tanto em forma da violência moral quanto em forma de assédio sexual. A violência moral e sexual são parte do cotidiano das mulheres, como é o caso do ambiente de trabalho. Muitas vezes o sucesso de uma mulher é interpretado como uma concessão do homem que se deixou convencer pela sedução do mundo feminino e não por sua capacidade intelectual (Lima, 2008).

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” conhecido como a barreira invisível que impede ou dificulta a ascensão profissional das mulheres (Foley, Hang-Yue & Wong, 2005; Dambrin & Lambert, 2011). 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 Correa (2011), esse fenômeno não é facilmente detectado, porque se esconde em brincadeiras, em comentários e em atitudes que depreciam o trabalho feminino.

Adicionalmente, é possível 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; Marry, 2008). Segundo Souza, Corvino e Lopes (2013), para se igualarem aos seus colegas de trabalho, além da mulher precisar alcançar posições equivalentes ao gênero masculino, é necessário superar também o “teto de vidro”.

2.2 O “Teto De Vidro” Na Auditoria

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

Os fatores individuais são relacionados às percepções femininas da profissão e de sua satisfação com a carreira serem diferentes das dos homens ou das escolhas individuais de cuidar do lar e dos filhos (Barker & Monks, 1998). Segundo Gallhofer et al. (2011), os fatores individuais são decorrentes de fatores externos, tais como barreiras organizacionais e estereótipos sociais, pois não é possível isolar as preferências individuais da estrutura social e das preferências.

As barreiras organizacionais estão relacionadas aos fatores que impedem a ascensão da mulher na carreira. Entre essas barreiras estão 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 esses são mais competentes (LOFT, 1992). Entretanto, as discriminações direcionadas às mulheres no local de trabalho muitas vezes refletem valores e normas sociais, no qual a identidade dos auditores, independentemente do seu sexo, é afetada pelos papéis estereotipados mantidos em ambos os níveis sociais e organizacionais (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, enquanto 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, Grey & Robson, 2005).

A desigualdade de gênero existente na esfera privada do lar é 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. Isso porque a maternidade está associada aos papéis familiares e, na esfera privada, é percebida como um sinal de falta de compromisso (Windsor & Auyeung, 2006).

2.3 Estudos Anteriores

Desequilíbrio entre os sexos na profissão foi examinado em vários estudos internacionais nas empresas de contabilidade Big Four. No estudo de Anderson-Gough et al. (2005), foi analisado os processos de socialização profissional implicados na reprodução das relações de gênero em escritórios do Reino Unido de duas empresas de auditoria multinacionais. O estudo utilizou uma metodologia qualitativa, baseada em entrevistas semiestruturadas com 77 estagiários de auditoria. Como conclusão foram encontrados que apesar das firmas terem políticas deliberadas de equilíbrio de gênero no recrutamento, este tipo de iniciativas, necessariamente, não transitam para a promoção. Além disso, foi constatado que a conciliação entre a firma e tempo privado prejudica sistematicamente os auditores do sexo feminino com compromissos.

O estudo de Mendes et al. (2007) foi realizado em 15 empresas de auditoria independente no Distrito Federal, nesse estudo foram constatadas que a maioria das contabilistas são solteiras (83%) e não possuem filhos (80%). Dados estes, que pressupõem certa dificuldade por parte dessas mulheres em conciliar sua vida familiar com a profissional, assim como evidencia a existência de um possível conflito entre profissão e maternidade. Desse modo, constatam-se entre as contabilistas pesquisadas que o ciclo familiar, estado civil e a presença de filhos são alguns dos fatores que interferem ou que possam vir a interferir em sua ascensão profissional, assim como em sua disponibilidade para a área profissional em que atuam (auditoria independente). Já em relação ao contingente masculino, observa-se que, embora a maioria dos homens estejam solteiros (54%), existe uma representativa participação daqueles que são casados (44%), assim como daqueles que possuem filhos (52%). Além disso, verificou-se que 63% das mulheres encontram-se em cargos funcionais (estagiário, trainee, auxiliar, assistente e equivalentes), 17% em cargos de supervisão (contabilista semi-sênior, 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 que tem como objetivo entender como os componentes práticos das rotinas diárias contribuem para a reprodução da cultura de gênero nas empresas de auditoria externa francesas. Além disso, este trabalho estuda o conceito do teto de vidro, no sentido de explorar os motivos da raridade das mulheres em posições de topo nas empresas de contabilidade francesas. Baseando-se em 23 entrevistas semiestruturadas, com contadores de ambos os sexos. A autora conclui que a raridade das mulheres em posições de topo nas organizações é construída com cada passo que dão em sua jornada profissional, e cada passo induz um afinamento em relação ao número de mulheres em competição para o topo. Além disso, outra consideração encontrada esta em como o processo de recrutamento é projetado para assegurar a homogeneidade dos empregados com o objetivo de reduzir a incerteza e riscos, como a maternidade.

Enquanto a maioria das pesquisas existentes foi realizada em contextos ocidentais e tem tido objetivo com a progressão das mulheres (ou falta dela) para os escalões superiores de empresas de auditoria externa, o trabalho de Alsalloom, Agrizzi; Soobaroyen (2014), investiga as experiências de mulheres contabilistas que trabalham nas Big Four da Arábia Saudita, onde a ênfase é sobre a sua recente entrada para a profissão, as oportunidades de carreira a ser postos à sua disposição e ainda, ao mesmo tempo, as barreiras que enfrentam no trabalho. O estudo baseia-se principalmente em 42 entrevistas de contabilistas femininos e masculinos. As entrevistas revelam que, apesar do interesse crescente na integração das mulheres na profissão, aspectos culturais representam a maior barreira à integração e progressão das mulheres. As dificuldades em ingressar na profissão surgem de práticas que estão fortemente enraizadas em tradições sócio-culturais locais e se sobrepõem com os valores religiosos expressos.

3 Metodologia

Este estudo, de natureza descritiva possui abordagem qualitativa (Vergara, 1998; Cassel & Symon, 1994). Para responder o problema de pesquisa foram utilizadas entrevistas semiestruturadas. A vantagem que este método oferece é a liberdade para que o entrevistador acrescente novas questões. Segundo Sellitz et al. (1965), a entrevista semiestruturada é a técnica mais adequada para revelar informações sobre assuntos complexos, pois é capaz de verificar sentimentos subjacentes a determinada opinião apresentada.

Os roteiros de entrevistas utilizados foram baseados nos estudos de Anderson-Gough, Grey e Robson (2005), Lupu (2012), e Dambrin e Lambert (2012). No roteiro, constam perguntas para a identificação do perfil dos entrevistados e a sua percepção sobre as 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. Esta técnica de amostragem

consiste nos primeiros sujeitos da pesquisa indicam outros possíveis participantes entre sua rede de contatos pessoais (Heckatorm,1997).

A entrevista foi realizada com 12 funcionários dos escritórios de Belo Horizonte/MG de três das quatro maiores empresas de auditoria externa do mundo, 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 e, encaminhado, antecipadamente, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em atendimento às determinações éticas de pesquisa. Adicionalmente, buscou-se nos sites das empresas de auditoria, programas de promoção a diversidade de gêneros para fins de comparação.

As empresas empregadoras dos entrevistados têm um alcance global e empregam cerca de 690 mil pessoas com 37 mil parceiros, operando em mais de 770 locais e 157 países (ALSALLOOM, AGRIZZI; SOOBAROYEN, 2014). Os cargos nas empresas de auditoria se assemelham às recomendadas pela literatura de administração de cargos. O Quadro 1 apresenta a escala funcional, o tempo médio de permanência no cargo e a experiência necessária.

Quadro 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 estar registrado no conselho profissional e na CVM. Conhecimento de toda a escala de trabalho, tempo de função e modalidades de auditoria.
Auditor Supervisor ou Coordenador	5 a 10 anos	Curso superior e, se possível, pós-graduado, com instrução especializada em supervisão, com registro em conselho profissional e possuir a experiência e visão abrangente da atuação da auditoria e da empresa.
Auditor Sênior	5 a 10 anos	Curso superior, com cursos especializados e com visão abrangente da atuação da auditoria e da empresa.
Auditor Pleno ou Semi-Sênior	2 a 5 anos	Curso superior completo, com cursos de formação específica e básica de auditoria, registro no conselho profissional e possuir visão abrangente da atuação da 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)

Foram entrevistados 12 indivíduos, de três das quatro maiores empresas de auditoria externa do mundo, nominadas Big Four.

4 Resultados

4.1 Caracterização Da Amostra

www.congressousp.fipecafi.org

Para manter o anonimato, as empresas foram denominadas como A, B e C e os entrevistados foram numerados de 1 a 12. O Quadro 2 evidencia as características dos entrevistados. Como se pode observar, do total de respondentes três são do gênero masculino e nove do gênero feminino. Dos selecionados, cinco são da empresa A, quatro da empresa B e três da C. Todos são solteiros, sem filhos e com idade variando entre 22 e 28 anos, formados ou cursando Ciências Contábeis na UFMG.

Quadro 2 – Caracterização dos Entrevistados e das Entrevistas.

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

Fonte: Elaborado pelos autores.

4.2 Análise Das Entrevistas

A maioria dos participantes afirmou que os principais fatores motivacionais para o ingresso na carreira de auditoria externa foram 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 sobre a área. Consoante, o entrevistado 5 afirma que o aprendizado nessas empresas é muito maior do que em outras, uma vez que na auditoria se trabalha com diversos setores de diversas empresas.

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 chamados de pica pau.

As entrevistadas 10 e 11 afirmaram que se sentem parcialmente valorizadas. A entrevistada 11 afirmou que, apesar de receber muitos elogios pelo trabalho realizado, não se sente valorizada por não receber promoções compatíveis à 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. E uma questão dessas é motivo até de demissão porque independente do quanto você se esforça, se dedique, e quantas horas de trabalho você se dedica na empresa, ainda assim ocorrem demissões sem nenhuma justificativa plausível. Então, às vezes, eu não me sinto tão valorizada.

Segundo o estudo de Anderson-Gough, Grey e Robson (2005), a carreira de auditoria exige muitas horas de trabalho. Todos os entrevistados responderam que trabalham no mínimo 8 horas por dia. Porém, em períodos de alta demanda, essas horas trabalhadas variam, em media, entre 12 e 14 horas, podendo chegar até a 20 horas (Entrevistado 7). Para a entrevistada 6:

A alta demanda (*busy season*) começa em novembro e vai até abril, então a gente passa o verão inteiro trabalhando todo sábado, todo domingo, todo dia até tarde. Então você abre mão de carnaval, natal, réveillon para trabalhar, trabalhar, trabalhar. Esse 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.

A entrevistada 10 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 às horas trabalhadas:

Assim, 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, tem um ano e meio que estou tentando me formar.

Essas horas trabalhadas, a pressão do trabalho e a abdicação da vida pessoal em prol da vida profissional 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*, quando da realização da pesquisa, 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 vontade de abandonar a profissão, já no curto prazo. Para a entrevistada 6: “Estou procurando o momento e a oportunidade para sair. Parece que não é você que quer sair é a auditoria que te convida a sair porque você não aguenta, é muito pesado”. Na percepção da entrevistada 12:

Eu não pretendo nem chegar a gerente, justamente pelas dificuldades de conciliar a vida pessoal. Para 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 a carreira mesmo tendo filho, eles podem ficar mais tempo fora de casa, eles podem ficar mais tempo sem dar assistência a família porque vão ter a mulher em casa, enfim, tomando conta da família dele. Agora para a mulher isso não é possível.

Quando se compara 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 sobre a permanência ou não na empresa. Segundo o 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.”

Na fala da entrevistada 12 é possível perceber que a cultura social, ou seja, os estereótipos de gênero têm impacto significativo no ambiente organizacional a ponto de influenciar no pedido de demissão das funcionárias, uma vez que existem papéis sociais ligados ao gênero no qual as mulheres são responsáveis pela criação dos filhos (LUPU, 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.

Percebe-se, portanto, que dentre os fatores que motivam a desistência da carreira de auditora está a dificuldade de conciliar a vida pessoal com a profissional, principalmente quando as funcionárias se casam ou têm filhos. Nas palavras da entrevistada 12:

A principal dificuldade é conciliar 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 o homem isso não é cobrado. Existe uma compreensão muito grande com o homem quando ele está muito dedicado ao trabalho.

Entre os homens entrevistados, nenhum considerou que família e 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.

Já 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 as 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. Já 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 esses tipos de 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.

Outro fator apontado nas entrevistas como sendo uma dificuldade que as mulheres enfrentam na carreira está relacionado aos assédios sexuais e morais. Percebe-se que estes 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, seja através de brincadeiras seja através de cantadas, de olhares diferentes ou de insinuações. A entrevistada 4 considera que o assédio é uma dificuldade que somente as mulheres passam e, segundo 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.

Em relação aos sócios, a mesma entrevistada afirma que já leu esse tipo de assédio via comunicador interno da empresa:

Para mim isso é assédio, acho um absurdo! Porque ele é chefe. Ele começa a conversar com as meninas e elas não vão destrata-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 ele.

Para prevenir possíveis assédios e situações constrangedoras, as empresas evitam alocar auditoras mulheres para ambientes majoritariamente masculinos, ou em ambientes onde elas tenham que dormir em alojamento, ou alocarem para trabalhar em locais isolados, dentre outras coisas. Mas nem sempre é possível evitar 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 mexendo, fica assobiando e você está sozinha trabalhando. A entrevistada 6 complementa dizendo 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 várias vezes. Nossa! A gente é orientada a ir com roupa 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.

Para o entrevistado 9, existem clientes que pedem que seja mandada uma equipe 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.

As entrevistadas 6, 9 e 10 afirmaram já ter passado por discriminações por parte de clientes, corroborando com o que foi evidenciado no estudo de Loft (1992), no qual os clientes acreditam que a capacidade técnica masculina é superior a 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 diz: “Acho que nós mulheres temos que estar sempre provando que somos capazes, que somos boas”.

A entrevistada 12 acrescenta dizendo que o trabalho exige uma postura por parte das mulheres que os homens não precisam ter. Na fala dessa entrevistada é possível perceber que, para

ser respeitada, a mulher necessita ter uma postura para isso, o que não seria necessário para os homens. Dos homens entrevistados, apenas o participante 7 afirmou que nunca presenciou ou foi informado sobre assédios por parte de clientes ou por parte de superiores em relação às mulheres.

Aparentemente, contudo, as dificuldades evidenciadas pelos entrevistados não influenciam no desempenho da mulher na empresa, o qual pode ser equivalente ou 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, Grey e Robson (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 a medida que você faz o que é requerido e atende as expectativas, tem as mesmas promoções que os homens vão ter.

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 do 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.

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 pode se percebido na fala de outras participantes. Consoante a isso, a entrevistada 4 afirmou: “Eu tenho a impressão de que os homens são pressionados para casar e as mulheres não.”

Com relação à ascensão feminina, o entrevistado 7 afirmou que não existem barreiras dentro da empresa para ela.

Percebe-se, ainda, 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, 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 mulheres da empresa B”. Esse indício apresenta relação como estudo de Anderson-Gough, Grey e Robson (2005), que observaram que a maioria das mulheres estão ocupando os cargos de menor nível da carreira de auditoria contábil.

Ao questionar às entrevistadas se elas identificavam-se com a trajetória profissional das sócias/diretoras de seu escritório, as participantes 4 e 6 afirmaram não se identificar, enquanto as entrevistadas 1, 2 e 8 disseram que se identificam. De acordo com 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 à maior dedicação de tempo ao trabalho do que à família. Para a entrevistada 4:

[...] as mulheres que conseguem chegar no 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 tem que voltar para o trabalho. Ela não participa de muita coisa.

Ao serem questionados sobre a 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, 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, entendeu? O meu objetivo pessoal vai ultrapassar [...] Eu não vou militar acima do meu objetivo pessoal, se fosse o caso.”

O entrevistado 5 disse que continuaria na empresa, pois poderia ser beneficiado. Em suas palavras:” Por que às vezes é uma posição muito boa pra mim [...] e 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 por só pelo fato de ser homem, isso com certeza me desanimaria, se tivesse assim né... clara desigualdade.”

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 atuação feminina dentro de suas instituições. Nos sites das empresas analisadas foram encontradas iniciativas que visam oferecer oportunidades de crescimento igualitário para homens e mulheres. Em 2011, a Empresa A iniciou um programa que tem como objetivos proporcionar às mulheres acesso às experiências e 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. Finalmente 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 muito conhecimento sobre os programas. Tanto o entrevistado 9 (Empresa B), quanto o 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 assim. Pelo que eu vi, todo escritório tem que ter uma sócia pelo menos. Eu acho que tem alguma coisa de sócias que tem filhos ter tratamento diferenciado. Mas eu não tenho certeza.

Em relação à Empresa C, as participantes 10 e 12 afirmam que não existe nenhum programa no escritório para 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 um pouco mais 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 um pouquinho diferenciado talvez um pouquinho mais lento para que ela conseguisse conciliar melhor [...] a vida profissional com a vida pessoal, mas isso assim não é um programa já consolidado, é um programa que está no começo, mas existe essa iniciativa.

5 Considerações Finais

Este trabalho teve como objetivo identificar e analisar as percepções de indivíduos atuantes em empresas de auditoria contábil sobre as barreiras para a ascensão profissional feminina nessas instituições. Para tanto, foram entrevistados 12 sujeitos que estavam cursando ou já haviam concluído o curso de Ciências Contábeis em uma IES pública.

Por meio das entrevistas realizadas, foi possível perceber que os participantes se mostram insatisfeitos com a quantidade de horas trabalhadas nas empresas de auditoria contábil. Para as mulheres, além da insatisfação com a demanda do trabalho, há um descontentamento com a falta de tempo para sua vida pessoal. A maioria dos entrevistados pretende chegar até um patamar na carreira, pois acreditam que naquele nível terão conhecimento suficiente para ocupar posições melhores em outras empresas, o que possibilitará uma maior qualidade de vida. Nenhuma das entrevistadas manifestou pretensão de chegar ao topo da carreira da auditoria.

A partir da realização da pesquisa, identificou-se que os principais fatores que inibem a ascensão e a permanência das mulheres nas empresas de auditoria relacionam-se com a dificuldade em conciliar a vida pessoal com a vida profissional, os assédios sexuais e morais, realizados tanto por seus superiores quanto por clientes, e a grande quantidade de horas de trabalho, principalmente no período de *busy season*. Percebe-se a necessidade de programas que sejam efetivos em diminuir 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 sites das empresas analisadas, aparentemente, não são efetivos para diminuir as barreiras enfrentadas pelas mulheres, já que todas as entrevistadas perceberam algum nível de dificuldade e/ou descontentamento com a profissão. Além disso, esses programas não são claros para todos os funcionários, alguns, inclusive, desconhecem 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 auditoras 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 às suas carreiras, necessidades e atribuições, quando comparadas às dos homens.

Para pesquisas futuras sugere-se ampliar a amostra de entrevistados. Além disso, torna-se interessante ainda, entrevistar os responsáveis pelo recrutamento de pessoal das empresas para tentar identificar se elas possuem preferência na contratação. Outra sugestão seria entender o porque das empresas não divulgarem internamente seus programas com promoção e políticas de



São Paulo, 27 a 29 de Julho de 2016

**Building Knowledge in
Accounting**

diversidade de gênero, dado que durante as entrevistas percebeu-se pouco conhecimento sobre os mesmos.

Referências

- Alambert, Z. (1986). **Feminismo: o ponto de vista marxista**. São Paulo: Nobel.
- Almer, E., Lightbody, M. e Single, L. (2012) “Successful promotion or segregation from partnership?. An examination of the “post-senior manager” position in public accounting and the implications for women’s careers” **Accounting Forum**, 36(2):122-133
- Alsallloom, A. Agrizzi, D. & Soobaroyen, T.. (2014). Women’s Desire for Change in the Accounting Workplace: Insights from Saudi Arabia. **Critical Perspectives on Accounting (CPA) Conference**.
- Anderson-Gough, F., Grey, C. e Robson, K. (2005). “Helping them to forget.”: the organizational embedding of gender relations in public audit firms. **Accounting, Organizations and Society**.
- Barker, P. C. & Monks, K. (1998). Irish women accountants and career progression: a research note. **Accounting, Organizations and Society**, 23(8):813-823.
- Bolton, S. e 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.
- Cambota, J.N.; Pontes, P.A. (2007) **Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004**.Revista de Economia Contemporânea, Rio de Janeiro, v.11, n.2, p.331-350, maio/ago.
- Cassell, C.M. e Symon, G. (1994) Qualitative Methods in **Organizational Research**.
- 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 (FEA-USP), v. 45, p. 1-15.
- CFC. **Conselho Federal de Contabilidade (2015)**. Disponível em:<<http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>>. Acesso em 05/04/2015.
- Cooper, D. e Robson, K. (2006) Accounting, professions and regulation: Locating the sites of professionalization. **Accounting, Organizations and Society**, 31:415-444.

Corrêa, V. S. A (2011). **Gênero E Poder: A Força Do Glass Ceiling Na Educação Brasileira**. In: 25º Simpósio Brasileiro e 2º Congresso Ibero-Americano de Política e Administração da Educação, 2011, São Paulo. Cadernos ANPAE, v. 11.

Dambrin, C., e 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.

Dambrin, C.; Lambert, C. (2011) 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**, v, 23, p. 1-16.

Deloitte, (2015). Disponível em <<http://www2.deloitte.com/au/en/pages/about-deloitte/articles/inspiring-women.html>>. Acesso em 28/06/2015.

Enade. (2015) **Exame Nacional de Desempenho de Estudantes**. Disponível em: <portal.inep.gov.br/enade> Acesso em 12 de julho de 2015.

Ey- Ernst & Young (2015). Disponível em <<http://www.ey.com/GL/en/Issues/Business-environment/women-fast-forward>> Acesso em 28/06/2015.

Foley, S.; Hang-Yue, N.; Wong, A. (2005). Perceptions of discrimination and justice. **Group & Organization Management**, v. 30, n. 4, p. 421-450.

Formiga, N. S., Gouveia, V. V., & Santos, M. N. (2002) **Inventário de sexismo ambivalente: sua adaptação e relação com o gênero**. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 7, n.º1, 103-111.

Gallhofer, S., Paisey, C., Roberts, C., e Tarbert, H. (2011) Preferences, constraints and work-lifestyle choices: The case of female Scottish chartered accountants. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, 24(4):440-470.

Haynes, K. (2008) (Re)figuring accounting and maternal bodies: The gendered embodiment of accounting professionals. **Accounting, Organizations and Society**, 33, 328-348.

Heckathorn D. D. (1997). Respondent-Driven Sampling: A New Approach to The Study of Hidden Populations. **Social Problems**. 1997;44:174–199.

Jund, S. (2001) **Auditoria: conceitos, normas técnicas e procedimentos: teoria e 500 questões** – Estilo ESAF, UNB e outras. Rio de Janeiro: Impetus, 438 p.

Kpmg, Disponível em <
<http://www.kpmg.com/us/en/about/csr/diversity-inclusion/pages/womens-initiatives.aspx>> Acesso
em 28/06/2015.

Lavinas, L. (2001). **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. Rio de Janeiro: IPEA, set. 2001. (Texto para Discussão 826).

Leite, C. L.P..(1994) **Mulheres: muito além do teto de vidro**. São Paulo: Atlas, 1994.

Lima, B. S. (2008) **Teto de Vidro ou Labirinto de Cristal? As Margens Femininas das Ciências** Universidade de Brasília. (MestradoemHistória). Universidade de Brasília.

Loft, A. (1992) Accountancy and the gendered division of labour: a review essay. **Accounting, Organizations and Society**, 17(3):367-378.

Lopes, F. (2007) “**Homens públicos, mulheres privadas – A presença da mulher na informação televisiva**”. IX Congresso Ibero-Americano de Comunicação, Sevilha.

Lott, B.; Lott, A. J. (1985) Learning theory in contemporary social psychology. In: LINDZEY, G.; ARONSON, E. (Eds.), **The Handbook of Social Psychology**, v. II (3. ed.). New York: RandomHouse.

Louro, G. (1997) **Gênero e magistério: identidade, história, representação**. CATANI, D. et al. (Org.). *Docência, memória e gênero: estudos sobre formação*. São Paulo: Escrituras.

Lupo, 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** 23 351– 369.

Machado, H. V. (2006) **Expressão emocional no exercício da atividade empreendedora por mulheres**. *Revista Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 13, n. 38, p. 103-118, jul./set.

Marry, C. (2008) **As carreiras das mulheres no mundo acadêmico. O exemplo da biologia**. In: COSTA et al (orgs). *Mercado de Trabalho e Gênero. Comparações Internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Martin, J. (2000) Hidden gendered assumptions in mainstream organizational theory and research. **Journal of Management Inquiry**, v.9, n.2, p.207-216.

Martins, G. A.; Theóphilo, C. R. (2009). **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2.ed. São Paulo: Atlas.

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.** In: 7º Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, 2007, São Paulo. Anais do 7º Congresso USP de Controladoria e Contabilidade.

Schmidt, N. T. A (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.** Revista eletrônica LebsPibid. Londrina. Edição Nº. 1, Vol. 1, jan-jun.

Scott, Joan. (1990). **Gênero: uma categoria útil de análise histórica. IN: Mulher e realidade: mulher e educação.** Porto Alegre, Vozes, V. 16, nº 2, jul/dez.

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 (Online), v. 20, p. 603-621.

Steil, A. V. (1997) **Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro.** RAUSP, v. 32, n. 3.

Thome, C. F. (2012). **O Princípio da Igualdade de Gênero e a Participação das Mulheres nas Organizações Sindicais de Trabalhadores.** S.P.: LTr.

Vaz, D. V. (2013). **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. Economia e Sociedade** (UNICAMP. Impresso), v. 22, p. 765-790.

Vergara, S. C. (1998). **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 2. ed. São Paulo: Atlas.

Windsor, C. e Auyeung, P. (2006). The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression. **Critical perspectives on accounting**, 17(6), 828-844.



São Paulo, 27 a 29 de Julho de 2016

**Building Knowledge in
Accounting**