

‘Quando Imagens Falam Mais do Que Palavras’: Análise sobre Representação Social e Diversidade na Auditoria

JUÇARA HAVEROTH

Universidade Regional de Blumenau - FURB

JOÃO PAULO RESENDE DE LIMA

Universidade de São Paulo - USP

PAULO ROBERTO DA CUNHA

Universidade Regional de Blumenau - FURB

Resumo

É visível que nas últimas décadas o aumento das discussões acerca de inclusão e diversidade nos mais diversos espaços de discussão, em que empresas têm adotado e desenvolvido programas e políticas de diversidade. Na contabilidade observa-se tal discussão presente principalmente nas firmas de auditoria, entretanto, a literatura tem questionado a efetividade dessas políticas e como as firmas de auditoria tem representado seus profissionais. O presente trabalho visa analisar como as firmas de auditoria *Big Four* têm representado seus profissionais auditores por meio de seus relatórios de transparência. Para atender ao objetivo proposto, foram coletados relatórios de transparência (*transparency report*) das firmas *Big Four* no Brasil, Estados Unidos da América (EUA) e Reino Unido (UK) no período de 2017-2019. Ao total foram coletados 32 relatórios que totalizam 279 fotografias analisadas seguindo o procedimento metodológico proposto por Duff (2011) e um complementar desenvolvido pelos autores. Os resultados da pesquisa apontam baixa representatividade feminina e em termos de raça. Desta maneira, tem-se uma representação predominantemente masculina e branca apesar de as firmas adotarem políticas e ações de diversidade. Observa-se também a falta de representatividade em termos de pessoas com deficiências físicas, pessoas gordas e mais velhas, o que indica a presença de práticas pautadas em capacitismo e *ageism*. As contribuições desta pesquisa são diversas. Em termos teóricos a pesquisa contribui ao aprofundar a discussão sobre a representação social em termos de sexo e raça e ao expandir a discussão de diversidade ao abordar temas relacionados a capacitismo e *ageism*. Metodologicamente para superar a chamada “zona muda” das representações sociais ao apresentar a análise de fotografias como opção para superar discursos prontos e socialmente aceitáveis adotados pelas empresas. Para a prática o artigo tem potencial de contribuir para as empresas de auditoria repensarem sobre a composição de tais relatórios e também de campanhas publicitárias.

Palavra-chave: Auditoria; Representação Social; Diversidade; Relatório de auditoria.

1 INTRODUÇÃO

As discussões sobre diversidade, assim como de políticas para inclusão e seus resultados, tanto financeiros quanto não financeiros, têm ganhado cada vez mais importância e notoriedade no campo profissional e científico. Tais discussões se aplicam a todas as empresas, contudo, na contabilidade são as firmas de auditoria que tem ganhado destaque com essa questão, e ainda, observa-se que em especial as *Big Four* têm adotado e difundido um discurso de maior abertura para a diversidade por meio de políticas para contratação e ascensão de grupos minoritários (Haynes 2012; Paisey, Paisey, Tarbert & Wu, 2020).

Apesar do esforço, os motivos para adoção de tais políticas têm sido colocado em xeque e gerado questionamentos sobre se estes estão efetivamente protegendo os grupos ou reforçando questões relacionadas aos estereótipos e a imagem de um modelo ideal de profissional (Kornberger, Carter & Ross-Smith, 2010; Edgley, Sharma & Anderson-Gough, 2016). A falta de diversidade nas firmas de auditoria, principalmente entre os níveis hierárquicos mais altos, é problemática, pois além de apontar estruturas organizacionais moderadas por processos de exclusão e marginalização, ainda constrói estereótipos pautados em um “modelo ideal” de profissional (Duff, 2011; Reid, 2015; Winslow & Davis, 2016) que de antemão podem inibir as pessoas com interesse em atuar nessa área.

Os processos que resultam na construção dessa imagem pré concebida de uma profissão, neste caso especificamente do profissional de auditoria, são explicados por diversas teorias, sendo uma das principais a Teoria das Representações Sociais, a qual permeia o campo da psicologia social (Jovchelovitch, 2002). Para esta, as representações sociais são elementos dinâmicos que visam explicar a realidade, além de reunir aspectos culturais, cognitivos e ideológicos (Guareschi, 1996). Assim, na Teoria das Representações Sociais as representações visam convencionalizar e prescrever como um indivíduo ou objeto é ou deve ser representado em determinado contexto social (Moscovici, 2004).

Acerca dos trabalhos que tratam a profissão contábil de maneira geral, os resultados indicam um estereótipo formado por um profissional do sexo masculino, heterossexual de classe média-alta (Lehman, 1992; Haynes, 2017). Observa-se na literatura contábil diversos estudos acerca dos estereótipos relacionados à profissão contábil (Leão, Gomes & Carnegie, 2019; Parker & Warren, 2017; Richardson, Dellaportas, Perera, & Richardson, 2015; Richardson, Dellaportas, Perera & Richardson, 2015), contudo, estereótipos e representações sociais se diferenciam em termos teóricos, dessa maneira a discussão mais aprofundada das representações sociais das profissões contábeis constituem uma lacuna a ser preenchida, especialmente considerando áreas específicas de atuação profissional dentro da contabilidade.

É visível que nas últimas décadas aumentaram as discussões acerca de inclusão e diversidade nos mais diversos espaços de discussão. Uma possível explicação para esse aumento é a crescente pressão exercida pelos movimentos sociais, como os movimentos feministas, e aos referentes aos direitos da população negra e da população LGBTQ+ (Sales, 2017). Como resposta a essa pressão governos ao redor do mundo tem alterado suas legislações acerca dos direitos dos diferentes grupos sociais e empresas têm adotado e desenvolvido programas e políticas de diversidade.

O desenvolvimento e a adoção de ações voltadas para a diversidade acaba sendo um tema polêmico em alguns espaços de discussão devido à crença de que vivemos em uma sociedade meritocrática, ignorando aspectos históricos e sociais que influenciam o acesso à renda, educação e diversos serviços sociais para diferentes grupos de indivíduos (Dass & Parker, 1999; Castilla & Benard, 2010). Outra discussão que tem se levantado é acerca de quais são as motivações para o desenvolvimento e adoção de ações de diversidade e quais os

outcomes dessas ações (Herring, 2009; Buttner, Lowe & Billing-Harris, 2012; Edgley, Sharma & Anderson-Gough, 2016), portanto, expor estas questões é fundamental para desmitificar algumas crenças e trazer luz as discussões sociais em todas as profissões.

Diante do exposto, o presente trabalho visa analisar como as firmas de auditoria *Big Four* representam seus profissionais por meio dos relatórios de transparência. A presente pesquisa justifica-se na urgência de analisar como tais relatórios têm auxiliado em estabelecer a imagem do profissional de auditoria, considerando as questões de estereótipo, visto que estas representações podem promover, ou contribuir direta ou indiretamente nos processos de marginalização e exclusão de determinados grupos sociais. Além disso, a pesquisa busca gerar reflexões para se repensar tais representações.

Dessa forma espera-se contribuir para o aprofundamento da discussão acerca de diversidade e inclusão nas empresas de auditoria em quatro frentes: teoricamente (i) ao aprofundar a discussão sobre a representação social em termos de sexo e raça de uma das principais profissões contábeis e apresentar a Teoria das Representações Sociais como possibilidade para aporte teórico na Contabilidade; (ii) expandir a discussão de diversidade ao abordar temas relacionados a capacitismo e *ageism*; (iii) o artigo contribui metodologicamente para superar a chamada “zona muda” das representações sociais (Menin, 2006) ao apresentar a análise de fotografias como opção para superar discursos prontos e socialmente aceitáveis adotados pelas empresas; e (iv) para a prática o artigo tem potencial de contribuir para as empresas de auditoria repensarem sobre a composição de tais relatórios e também de campanhas publicitárias.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

As firmas de auditoria também se encontram nesse cenário histórico-social em que movimentos sociais e a mudança de pensamento dos mais jovens cobram dessas organizações mais diversidade. Dessa maneira, a literatura sobre diversidade nas firmas de auditoria tem aumentado com o passar dos anos. Dentre os temas discutidos nessa literatura encontram-se políticas de retenção e ascensão profissional para mulheres (Kornberger, Carter & Ross-Smith, 2010), diferenças salariais entre sexos (Ittonen & Peni, 2012), a formação das equipes que vão a campo realizar os trabalhos de auditoria (Cameran, Ditillo & Pettinchio, 2018), os caminhos tortuosos enfrentados por mulheres e grupos minoritários para alcançar cargos hierárquicos mais altos (Lupu, 2012), questões relacionadas à maternidade (Dambrin & Lambert, 2008; Haynes, 2008), violências institucionais, simbólicas e até mesmo sexuais (Tremblay, Gendron & Malsch, 2016; Bitbol-Saba & Dambrin, 2019), sexualidade (Haynes, 2013; Stenger & Roulet, 2018) e mais recentemente questões relacionadas ao *background* e mobilidade social dos indivíduos (Duff, 2017; Paisey, Paisey, Tarbert & Wu, 2020).

Apesar de a literatura ter demonstrado esforço quanto a discussão de diversidade e inclusão, ou ainda que trate de grupos minoritários como os estudos no campo da auditoria mencionados, observa-se a carência de estudos relacionados a capacitismo e *ageism*. O capacitismo pode ser compreendido como “atitudes preconceituosas que hierarquizam sujeitos em função da adequação de seus corpos a um ideal de beleza e “idade funcional” (Mello, 2016, p. 3266), que pode ser utilizado para discriminar pessoas com deficiência e pessoas com obesidade – a chamada gordofobia (Araújo, Coutinho, Alberto, Santos & Pinto, 2018) – e *ageism*, preconceito relacionada à faixa etária (Cepellos, Silva e Tonelli, 2019). Quanto as firmas de auditoria, neste contexto, estas tem empreendido a favor de diferentes formas para minimizar – pelo menos teoricamente – os efeitos das desigualdades, no entanto, de dentro dos trabalhos ainda são relatados discursos de um ambiente profissional patriarcal, machista e hostil

para os grupos minoritários. Os discursos por trás desses esforços divulgados foram analisados por Edgley, Sharma e Anderson-Gough (2016) que encontraram que apesar de válido, o discurso de inclusão pouco tem afetado a estrutura de poder dentro dessas firmas, uma vez que os interesses econômicos se sobressaem aos interesses sociais de inclusão e diversidade. O argumento apresentado por Edgley, Sharma e Anderson-Gough (2016) pode ser observado empiricamente ao se analisar a composição hierárquica das firmas Big Four, por exemplo.

Dados referentes à estrutura hierárquica da PwC Brasil mostram que no ano de 2015 as mulheres representavam 54% do nível mais baixo do seu plano de carreira, contudo, apenas 10% dentro do nível mais alto na posição de sócia. De maneira semelhante, os dados da EY do Reino Unido mostraram que as mulheres ocupavam mais de 50% dos três cargos mais baixos no plano de carreira da firma, enquanto apenas 20% na posição de sócia. Os mesmos dados da EY mostravam ainda que a presença de pessoas não caucasianas, negros, latinos, indígenas, asiáticos, alcançavam no máximo 35% nos cargos mais baixos e representavam apenas 9% na sociedade. Dessa maneira observa-se que apesar do desenvolvimento de diversas políticas, os resultados colhidos pelas firmas de auditoria ainda são baixos no quesito diversidade.

2.1 Teoria das representações sociais

A falta de diversidade nos escalões mais altos da empresa, expostos por meio de relatórios, pode passar uma mensagem aos clientes e aos futuros funcionários das firmas, de que existe um “perfil ideal” a ser contratado e que se o indivíduo não corresponder a esse perfil, provavelmente irá se perder ao longo da carreira e não alcançará posições mais altas, que comumente é o objetivo profissional de quem ingressa em qualquer carreira.

Ao mesmo tempo, a falta de diversidade coloca em posição de vulnerabilidade as auditoras e os auditores que não se encaixam neste perfil, uma vez que os clientes podem questionar sua competência interferindo diretamente na qualidade do serviço prestado (Lima, Sales, Miranda & Casa Nova, 2019; Bitbol-Saba & Dambrin, 2019). Uma das teorias que visa analisar como tal mensagem é construída, cristalizada e disseminada é a Teoria das Representações Sociais (TRS) proposta por Moscovici em 1961.

A TRS analisa a interação entre os níveis individuais e coletivos a partir dos conceitos de representações coletivas de Durkheim aliada à produção dos saberes sociais e processos inconscientes de Freud (Reis & Bellini, 2011; Sauerbronn, Loureço & Sauerbronn, 2019). Considerando a importância do conceito de “representação social” para a TRS, Guareschi (1996, p. 18-19) apresenta três elementos relacionado a esse conceito.

- 1) é um conceito dinâmico e **explicativo**, tanto da realidade social, como física e cultural, possui uma dimensão histórica e transformadora;
- 2) reúnem **aspectos culturais, cognitivo e valorativo, isto é, ideológicos**;
- 3) estão **presentes nos meios e nas mentes**, isto é, ele se constitui numa realidade presente nos objetos e nos sujeitos; é um conceito relacional, e por isso mesmo social. (Grifo nosso).

Diante dos elementos apresentados por Guareschi (1996) observa-se que a representação é algo dinâmico que visa explicar a realidade, está presente nos meios e nas mentes e possui um valor ideológico. Acerca do ato de representar Jodelet (2001, p. 27) afirma que tal ato possui quatro características fundamentais: (i) é sempre a representação de alguma coisa e de alguém; (ii) possui uma relação simbólica e de interpretação; (iii) a representação será apresentada como forma de saber, ela é uma forma de conhecimento; e (iv) qualificar esse saber prático se refere à experiência a partir da qual ele é produzido, aos contextos e condições

em que ele o é e, sobretudo, ao fato de que a representação serve para agir sobre o mundo e o outro.

Abric (1976, como citado por Menin, 2006) afirma que as representações possuem dois tipos de elementos: os normativos, que se referem a avaliações, julgamentos, atitudes e estereótipos; e elementos funcionais que referem-se às práticas exercidas sobre esse objeto. Conclui-se, dessa maneira, que representar não é algo simples e que carrega um sentido simbólico para além da imagem (Reis & Bellini, 2011).

Moscovici (2004) apresenta duas funções da TRS: convencionalizar e prescrever. Sobre a função de convencionalizar, Moscovici (2004, p. 34) afirma que as representações sociais “dão uma forma definitiva, as localizam em uma determinada categoria e gradualmente as põem como um modelo de determinado tipo, distinto e partilhado por um grupo de pessoas” e ressalta ainda que quando determinado indivíduo ou objeto não adequa ao modelo, a sociedade o força a assumir determinada forma e entrar em determinada categoria, assim, ele se torna igual aos outros por pressões sociais. Já sobre a função de prescrever, o autor afirma que as representações sociais se impõem sobre nós por meio de uma combinação da estrutura social que existe antes de nós mesmos e de uma tradição que nos diz o que e como deve ser pensado.

Apesar de tais funções e o modo como as representações sociais podem atuar em processos de exclusão e marginalização, alguns autores afirmam que a teoria possui uma zona muda (*Zone Muette*) que são “espaços de representações que embora sejam comuns a um determinado grupo e nele partilhadas, não se revelam facilmente nos discursos diários e, ainda mais, nos questionários de investigação, pois são consideradas como não adequadas em relação às normas sociais vigentes” (Menin, 2006, p. 43). Acerca da constituição da zona muda, Abric (2003) afirma que essa zona é composta por elementos do núcleo central de uma representação, contudo, permanecem “adormecidos” por serem socialmente não expressáveis e permanecem escondidos ou mascarados. Abric (2003) sugere que os elementos centrais da zona muda são os chamados elementos normativos, dado que são os mais ligados a valores, avaliações e julgamentos e podem aparecer como ilegítimos diante de um determinado contexto ou grupo social.

Empiricamente, tal zona existe principalmente em estudos que utilizam instrumentos de pesquisa que dependem da verbalização das percepções dos participantes tais quais *surveys* e entrevistas (Menin, 2006) e como ressaltam Costa, Oliveira e Formozo (2012) tal zona faz parte do consciente do indivíduo, assim, tais representações não são expressas em virtude do contexto social vigente ou para gerenciamento de impressões diante de um grupo social (Oliveira & Costa, 2007). Visando superar esse desafio para a pesquisa empírica Silva e Ferreira (2012) apresentam possibilidades teóricas para a construção de um guia de entrevistas, enquanto Menin (2006) apresenta as técnicas de substituição e descontextualização normativa, contudo, todas permanecem no campo das entrevistas e discurso verbal.

Considerando o exposto sobre a zona muda observa-se que os temas que a permeiam são temas socialmente sensíveis como a representação que profissionais de saúde possuem acerca de pacientes portadores de HIV/AIDS (Oliveira & Costa, 2007; Costa, Oliveira & Formozo, 2012), a representação que estudantes universitários possuem acerca dos estudantes cotistas nas universidades públicas (Naiff, Naiff & Souza, 2009). Considerando que o momento histórico-social em que vivemos está marcado por diversos movimentos sociais buscando equidade de sexo, gênero, raça, sexualidade e demais aspectos relacionados à inclusão e diversidade, o qual pode se considerar que o discurso das empresas contidos em entrevistas e pesquisas utilizando instrumentos que dependem da verbalização podem esconder representações que iriam contra o senso social, ou seja, encontra-se uma possível zona muda.

A análise das representações sociais acerca das categorias profissionais é importante, pois tais representações impactam diferentes grupos sociais e pode estabelecer ou reforçar estereótipos, atuando dessa forma como um espelho em que as percepções do público são retratadas e como lente ao moldar as crenças sociais sobre tal profissão (Dimnik & Felton, 2006). Uma das representações que tem sido cada dia mais exigida no mercado de trabalho, permeada por metas e normas rígidas, é o *ideal worker* que é a pessoa que deixa de lado aspectos familiares e sociais para colocar o trabalho acima de tudo (Reid, 2015), sendo que tal representação tem se mostrado um elemento base de inequidade de gênero (Winslow & Davis, 2016).

Outro possível desdobramento das representações sociais que pode atuar como mecanismo de exclusão e segregação é a criação e proliferação dos estereótipos. Lima e Mendonça (2014) demonstram que estereótipos estão relacionados às crenças que um indivíduo possui sobre determinado grupo e são utilizados para reduzir a complexidade da realidade. Os estereótipos podem ainda ser positivos, negativos ou neutros e incorporarem características como papéis sociais e distinção de papéis por sexo, gênero, raça, etc (Techio, 2011).

2.2 Estereótipos, imagens e representações na contabilidade

A análise dos estereótipos se relaciona a diversos fenômenos sociais e psicológicos como a construção de identidades profissionais (Brouard, Bujaki, Durocher & Neilson, 2017), desenvolvimento e reforço de papéis sociais para determinados grupos e gêneros (Cejka & Eagly, 1999; Hugué & Régner, 2009), dentre outros. No tocante à sua relação com as representações sociais, os estereótipos podem ser vistos como um dos componentes das representações sociais (Mendonça & Lima, 2014) e possuem potencial para analisar e discutir discriminação e exclusão de grupos sociais (Arruda, Gonçalves & Mululo, 2008).

Visando desenvolver um modelo conceitual acerca dos estereótipos relacionados à profissão contábil, Richardson et al. (2015) analisaram 31 trabalhos que continham 111 afirmações acerca de como o profissional contábil é estereotipado. A partir dessa análise os autores encontraram que os estereótipos combinam elementos relacionados à profissão e ao profissional criando quatro subtipos que representam interpretações positivas ou negativas das duas categorizações básicas: *bookkeeper* e contemporânea profissional.

Mais recentemente estudos mostram que na opinião de estudantes universitários e contadores em início de carreira profissional contábil é visto de três maneiras: (i) o estereótipo do "contador de feijões", (ii) um profissional com altos índices de sucesso e honestidade; e (iii) um profissional com características favoráveis e desfavoráveis como todos os outros (Caglio, Cameran & Klobas, 2019). No contexto brasileiro a profissão contábil é mais associada ao sexo masculino (Azevedo, 2010), assim como a capacidade de liderança de tais profissionais (Leal, Miranda, Araújo & Borges, 2014; Miranda, Leal, Medeiros & Lemes, 2015).

Especificamente no caso dos profissionais de auditoria o trabalho de Moizer, Benau, Humphrey e Martínez (2004) apresenta os "auditores ideais" e as firmas ideais de auditoria na opinião dos clientes das Big Six espanholas. Os resultados do estudo mostram que os clientes demonstram preferência por profissionais do sexo feminino, o que na interpretação dos autores, demonstra um distanciamento da população espanhola de suas tradições masculinas. O trabalho de Duff (2011) ao analisar os relatórios de transparência das firmas de auditoria encontrou que a maioria das fotos retratam homens sozinhos ou acompanhados de outros homens e mulheres (75%), enquanto as fotos que representavam mulheres sozinhas era a minoria (24%). Em termos de raça, Duff (2011) encontrou que a maioria das fotos (81%) retrata pessoas brancas e que as pessoas negras são retratadas em trajes mais informais que as pessoas brancas.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa teve por objetivo analisar como as firmas de auditoria *Big Four*, Deloitte, PriceWaterhouseCoopers, Ernest&Young e KPMG, têm representado os profissionais de auditoria por meio de seus relatórios de transparência. A escolha das Firmas de auditoria *Big Four* é devido serem reconhecidamente as quatro maiores do mundo neste segmento, sendo assim mais estruturadas e interessadas em transpor aos usuários informações como as de diversidade e inclusão.

Metodologicamente a pesquisa se caracteriza como descritiva, documental e quali-quantitativa, por quantificar informações presentes nos relatórios e desenvolver análise de conteúdo das informações presentes nestes. Os anos selecionados para a análise correspondem ao período de 2017 a 2019, perfazendo um total de 3 anos para cada firma, a escolha do período acompanha o crescimento de discussões nas temáticas, que em anos recentes que tem ganhado atenção por todas as organizações, o que inclui as firmas de auditoria.

Os países selecionados para a pesquisa são Brasil, Estados Unidos e os países pertencentes ao Reino Unido. A escolha do Brasil considera a limitação de estudos na área de auditoria no país, especialmente sobre temas sensíveis como de diversidade e inclusão dentro da profissão, além de ser o cenário de interesse. Os Estados Unidos foi escolhido por ser o país que possui o maior centro financeiro do mundo, conseqüentemente onde há uma concentração de firmas auditoria atuando, e conseqüentemente mais *stakeholders*, e mais interesse pela divulgação de informações. Por fim, o Reino Unido foi selecionado, por representar a população do artigo base de Duff (2011) que inspirou essa pesquisa, gerando a possibilidade de corroborar seus resultados.

Quanto ao procedimento de coleta de dados da pesquisa, os relatórios anuais selecionados para análise foram os relatórios de transparência (*Transparency Report*) divulgado pelas firmas de auditoria em cada ano de análise. A população seria assim composta de 36 relatórios (considerando ano e firma), mas a amostra alcançada foi de 31 relatórios (ano/firma). As informações de interesse nos relatórios eram imagens que retratassem pessoas, sendo assim imagens abstratas e de paisagens foram desconsideradas, limitando a um total de 21 relatórios. Nos 21 relatórios um total de 279 imagens de indivíduos foram encontradas e posteriormente analisadas, imagens estas presentes nos relatórios a distribuição por Firma/Ano e especificado no Tabela 1.

Tabela 1- Relação de relatórios Ano/Firma e Imagens/Firma.

FIRMA	2017		2018		2019	
	Relatórios	Imagens	Relatórios	Imagens	Relatórios	Imagens
Deloitte	3	14	3	8	3	10
PriceWaterhouseCoopers	3	13	2	15	2	28
Ernest&Young	2	0	2	0	2	8
KPMG	3	44	3	45	3	94
TOTAL	11	71	10	68	10	140

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise desses relatórios visa superar a dificuldade imposta pela zona muda da TRS, visto que a partir das fotos espera-se superar o discurso socialmente aceito, muitas vezes adotado em entrevistas com as empresas e profissionais. A imagem de tais fotos como constituintes das representações sociais da profissão é defendida por Duff (2011), Kyriacou (2016) e por Parker e Warren (2017). De acordo com Kyriacou (2016, p. 41)

[e]stas imagens são vistas como ferramentas importantes que refletem a realidade e, ao mesmo tempo, desempenham um papel ativo na sua formação [da realidade], comunicando os seus significados [...] Estão relacionadas com os discursos dominantes e com o contexto mais amplo dentro do qual a sua construção, circulação e recepção se fazem presente.

Entende-se assim que a partir das fotografias encontradas nos relatórios é possível construir e analisar a representação social disseminada pelas firmas Big Four, superando a barreira do discurso exposto na zona muda. A partir dos relatórios foram retiradas e codificadas as fotografias que serviram de base para a análise dos dados, sendo sua codificação realizada com base no instrumento proposto por Duff (2011), focados essencialmente em sexo e raça, cujo instrumento traduzido é apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 - Instrumento de coleta

QUESTÕES GERAIS
1. O relatório anual inclui material visual? (Sim, Não).
2. De que forma o material visual é apresentado? (Fotografias e/ou Desenhos com ou sem Indivíduos).
3. Como os personagens principais são representados? (Um; Dois; Mais de Dois).
SEXO
4. Qual é o sexo dos personagens principais? (Masculino; Feminino; Ambos; Indeterminado).
5. Quando vários indivíduos são retratados, como está a apresentação proporcional de mulheres e homens na figura? (Somente homens; Somente mulheres; Maioria dos homens; Maioria das mulheres; Equilibrado; indeterminado).
6. Em qual papel os personagens principais masculinos são retratados? (Empregado; Cliente; Outro; Indeterminado).
7. Qual é o papel das principais personagens femininas? (Empregado; Cliente; Outro; Indeterminado).
8. Como os principais personagens masculinos se vestem? (Profissional; Casual; Outro; Indeterminado).
9. Como as principais personagens femininas se vestem? (Profissional; Casual; Outro; Indeterminado).
RAÇA
10. Qual é a raça dos personagens principais? (Branco; Não branco*; Ambos; Indeterminado).
11. Quando são retratados vários indivíduos, como está a apresentação proporcional de mulheres e homens na figura? (Somente brancos; Somente Não Brancos; Maioria Branca; Maioria Não Branca; Equilibrado; Indeterminado).
12. Em qual papel os principais personagens brancos são retratados? (Empregado; Cliente; Outro; Indeterminado).
13. Em qual papel os principais personagens não brancos são retratados? (Empregado; Cliente; Outro; Indeterminado).
14. Qual é o sexo dos principais brancos representados? (Masculino; Feminino; Ambos; Indeterminado).
15. Qual é o sexo dos principais personagens não brancos retratados? (Masculino; Feminino; Ambos; Indeterminado).
16. Como os principais personagens brancos estão vestidos? (Profissional; casual; outro; indeterminado).
17. Como os principais personagens não brancos se vestem? (Profissional; casual; outro; indeterminado).

Fonte: Traduzido de Duff(2011).

Sobre o instrumento de Duff (2011) algumas questões são importantes destacar. Primeiro o conceito de 'Não branco' é diferentemente interpretado dependendo do país que está sendo analisado. No geral, os não brancos podem ser compreendidos como o grupo de: Negros, Pardos, Asiáticos, Indígenas e Latinos. No Brasil, no entanto, não se enquadra o último, gerando um formato de análise diferente para cada país. Visando expandir a discussão acerca de diversidade foi desenvolvida como parte complementar da pesquisa, um segundo instrumento que discute marcadores sociais que complementam a análise de sexo e raça. Este instrumento é focado principalmente nos conceitos de capacitismo e *ageism*, apresentado na Tabela 3.

Tabela 3 - Instrumento de coleta de dados complementar

INSTRUMENTO DE PESQUISA COMPLEMENTAR
1. Quantas imagens aparecem no relatório?
2. Quantas imagens apresentam pessoas do sexo feminino?
3. Quantas imagens apresentam pessoas do sexo masculino?
4. Quantas imagens apresentam pessoas brancas?
5. Quantas imagens apresentam pessoas não brancas?
6. Quantas pessoas com deficiência física são apresentadas?
7. Quantas pessoas gordas são apresentadas?
8. Quantas imagens apresentam pessoas que aparentam ter de 20 a 40 anos?
9. Quantas imagens apresentam pessoas que aparentam ter de 41 a 60 anos?
10. Quantas imagens apresentam pessoas que aparentam ter acima de 60 anos?

Fonte: Desenvolvido pelos autores.

Quanto ao instrumento desenvolvido pelos autores, as questões foram desenvolvidas com base em leituras precedentes e sob a discussão dos conceitos de igualdade e inclusão. Como procedimento para que as imagens pudessem ser quantificadas foi realizada uma análise de frequência base para as discussões que seguem na próxima seção e fundamentam as análises.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Como apresentado na metodologia, foram coletados relatórios de três países, dessa forma, é preciso levar em conta fatores sociais que permeiam aquela sociedade e influenciam as relações e percepções acerca da diversidade. Um exemplo da diferença cultural entre os países analisados são os resultados encontrados pelo “*Global Gender Gap Report 2020*” desenvolvido pelo Fórum Econômico Mundial. Tal relatório classifica o Reino Unido em 21ª colocação entre os países com maior equidade de gênero ao mesmo tempo em que os Estados Unidos encontram-se em 53ª e o Brasil em 92ª.

Essas diferenças culturais influenciam não só como as empresas lidam com suas políticas e ações de diversidade, mas também com suas práticas contábeis. Diante disso, tais diferenças culturais refletem-se no número de relatórios encontrados por país: identificou-se que o Brasil apresentou quatro relatórios de transparência de um total de 12 que deveriam ter sido apresentados, enquanto os Estados Unidos apresentou seis e o Reino Unido 11, totalizando os 21 relatórios analisados. Os motivos da divulgação de tais relatórios, que não são obrigatórios, são diversos e podem ser estudados a partir da Teoria do *Disclosure* Voluntário. Sobre a divulgação de imagens relacionadas às políticas de diversidade Bujaki e McConomy (2010) encontraram associação positiva entre as empresas que incluíam mais fotos de mulheres em seus relatórios anuais e o *Return On Equity* (ROE).

Tal resultado pode ou não ser interpretado como um problema. De forma afirmativa, é difícil comparar países ou grupos, usando a mesma regra quando não se tem informações para comparar. Por outro lado, compreende-se que como as firmas em análise são estruturadas em nível global, é possível continuar a análise considerando suas informações integradas, não observando país, mas considerando a firma, essa é a proposta da presente pesquisa a partir destas primeiras informações.

4.1 Diferenças entre as Firms Big Four quanto a Sexo e Raça

Seguindo os instrumentos de coleta quanto a representação visual por meio de fotografias, reafirma-se esta como um método eficaz para classificação da amostra, e ainda quantificar as informações apresentadas nos relatórios das *Big Four*. As questões de Duff (2011) fazem uma análise geral dos relatórios, enquanto a escala complementar analisa imagem por imagem, sendo os resultados apresentados na Tabela 4.

Tabela 4 - Análise das questões de sexo - todos os anos e países - por firma de auditoria

Questão	Categorias	Deloitte		Price		Ernest&Young		KPMG		Geral	
		Qnt.	%	Qnt.	%	Qnt.	%	Qnt.	%	Qnt.	%
Sexo dos personagens principais	Masculino	4	100	4	66,67	0	0	1	11,11	9	42,86
	Feminino	0	0	0	0	0	0	1	11,11	1	4,76
	Ambos	0	0	2	33,33	2	100	7	77,78	11	52,38
	Indeterminado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Proporcionalidade de mulheres e homens	Maioria homens*	4	100	4	66,67	2	100	5	55,55	15	71,43
	Maioria mulheres	0	0	2	33,33	0	0	4	44,44	6	28,57
Papel dos principais personagens masculinos	Empregado**	4	100	6	100	2	100	9	100	21	100,0
	Cliente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Papel das principais personagens femininas	Empregado**	4	100	5	83,33	2	100	9	100	20	95,24
	Cliente	0	0	1	16,67	0	0	0	0	1	4,76

*Opções omitidas: Na questão 2, as opções de resposta eram: Somente homens; Somente mulheres; Maioria dos homens; Maioria das mulheres; equilibrado; Indeterminado; como demais questões não pontuaram, foram emitidas da Tabela 4. ** Opções omitidas: Na questão 3, as opções de resposta eram Empregado; cliente; Outro; Indeterminado como demais questões não pontuaram, foram emitidas da Tabela 4.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 4 uma sub-representação feminina nas imagens contidas nos relatórios, sendo tal resultado semelhante aos encontrados por Duff (2011), Bujaki e McConomy (2010) e Kyriacou (2016) o que torna os resultados ainda mais preocupantes, visto que os primeiros trabalhos foram publicados há cerca de uma década. Observa-se dessa maneira, que as políticas acerca da divulgação de imagens nos diversos relatórios das firmas apresentam uma estrutura cristalizada que fortalece a imagem dos profissionais de auditoria sendo do sexo masculino.

Acerca da representação entre empregado e cliente é observado que praticamente todas as imagens apresentadas retratam funcionários das firmas, deixando de lado o cliente. Tal resultado representa o profissional de auditoria como um profissional que não se relaciona com seus clientes, o que não é verdade, visto que a relação entre auditores e clientes é um dos fatores mais importantes para a realização dos serviços de auditoria e que inclusive motiva a rotatividade mandatória de empresas (Myers, Myers & Omer, 2003).

Quanto aos resultados por firma, foi possível constatar que a Firma Deloitte, apresentou 16 imagens com mulheres e 30 com homens, ou seja, das imagens dos relatórios analisados 50% apresentavam mulheres para esta firma, contra 93,75% das imagens representadas por homens. Seguindo a análise, nas demais firmas a representação foi Price 44 imagens com mulheres e 51 com homens (78,57 e 91,07 %); Ernest&Young 2 imagens com mulheres e 6 com homens (25 e 75 %); e por fim, a KPMG 135 com mulheres e 132 com homens (73,77 e 72,13 %).

Apesar do esforço nítido ser de uma única firma, uma análise conjunta com todas as firmas indicaram que 197 imagens apresentavam a figura de mulheres, ou seja, em 70,61% de todas as imagens analisadas, inclusive, em alguns casos como capa do relatório. No caso das representações de imagens com homens foram contatadas 219 (78,49%) das imagens de todos os relatórios, o que determina que todos os esforços, apesar de válidos, ainda não conseguem minimizar o efeito de anos de construção de um perfil do profissional que trabalha na auditoria, e do perfil dos profissionais que representam as firmas de auditoria Big Four.

Esses resultados ressaltam uma realidade “maquiada” quando o assunto é inclusão e diversidade nas firmas de auditoria, especialmente nas Big Four. A realidade “nua e crua” demonstra que as mulheres ingressam na carreira de auditoria, mas não prosperam e muitas vezes “optam” por trocar de carreira. Já no caso das mulheres que permanecem na carreira enfrentam diversos obstáculos visíveis e invisíveis como piadas que reforçam a discriminação, têm suas competências e identidades profissionais questionadas por clientes, pares e superiores, além de precisarem traçar rotas alternativas para driblar as práticas patriarcais e machistas até alcançarem níveis hierárquicos mais altos (Lupu, 2012; Tremblay, Gendron & Malsch, 2016; Bitbol-Saba & Dambrin, 2019).



Figura 1- Transparency Report KPMG Brasil 2018 e Transparency Report Brasil 2019
 Fonte: Tranparency Report KPMG Brasil 2019 e 2018.

Além dos resultados encontrados pela literatura, a Figura 1 ilustra como as firmas divulgam a realidade “maquiada” *versus* a sua realidade “nua e crua”. Na figura à esquerda observa-se um grupo mais diverso do que ao lado direito, contudo, a figura do lado direito representa na verdade o corpo de diretores da empresa em que encontra-se apenas uma mulher acompanhada de oito homens, sendo a maioria homens brancos. A prática de apresentar uma realidade “maquiada” pode ser vista como evidências da existência de um gerenciamento de impressões de tais empresas por meio de tais relatórios (Bujaki & McConomy, 2010) tornando as práticas de diversidade um discurso vazio e apenas simbólico (Boxenbaum and Jonsson, 2017).

Ao considerar a raça das pessoas retratadas nas figuras observa-se uma clara distinção entre pessoas brancas e não brancas, como mostra a Tabela 5. Questões relacionadas à raça em Contabilidade vêm sendo tratadas em menor dimensão que as questões relacionadas a gênero, contudo, os trabalhos apresentam resultados bem semelhantes: a profissão contábil é dominada por homens e brancos (Annisette, 2003; Silva, 2016; Annisette & Prasad, 2017).

Tabela 5 - Análise das questões de raça - todos os anos e países - por firma

Questão	Categorias	Deloitte		Price		Ernest&Young		KPMG		Geral	
		Qnt.	%	Qnt.	%	Qnt.	%	Qnt.	%	Qnt.	%
Raça dos personagens principais	Branco	4	100	6	0	2	100	8	88,88	20	95,24
	Não Branco	0	0	0	0	0	0	1	11,11	1	4,76
	Ambos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Indeterminado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Proporcionalidade de brancos e não brancos	Somente brancos	2	50	3	50	1	50	0	0	6	28,57
	Somente não brancos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Maioria branco	2	50	3	50	1	50	8	88,88	14	66,67

	Maioria não branco	0	0	0	0	0	0	1	11,11	1	4,76
	Equilibrado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Indeterminado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sexo dos principais brancos representados	Masculino*	4	100	5	83,33	2	100	8	88,88	19	90,48
	Feminino	0	0	1	16,66	0	0	1	11,11	2	9,52
Sexo dos principais não brancos representados	Masculino	2	50	3	50	0	0	3	33,33	8	38,10
	Feminino	1	25	1	16,66	0	0	6	66,66	8	38,10
	Ambos	0	0	0	0	1	50	0	0	1	4,76
	Indeterminado	1	25	2	33,33	1	50	0	0	4	19,05

* Opções omitidas: Masculino; Feminino; Ambos; Indeterminado

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 5 na questão que apresenta os resultados quanto a raça dos personagens principais que das 20 imagens, encontram-se pessoas não brancas também (1), no entanto, o predomínio da representação é de homens brancos. A análise da questão 'sexo dos principais não brancos representados' indica paridade da presença de homens e mulheres – oito para cada. Tal resultado indica a representação dos profissionais de auditoria como sendo profissionais brancos, podendo marginalizar pessoas negras na profissão por meio de vieses inconscientes e de práticas sociais relacionadas a *embodiment* (Haynes, 2008) e *social closure* (Annisette, 2003).

As práticas de *embodiment* e *social closure* relacionam à ideia de que existem corpos ideais para determinados contextos (Silva, 2016). Dessa maneira, as firmas de auditoria ao representarem profissionais brancos e do sexo masculino reforçam essa ideia, construindo uma representação social racializada e genderificada da profissão. No caso brasileiro tal cenário é ainda agravado pelo fato de que 54% da população brasileira é negra (IPEA, 2015), dessa maneira a representação encontrada nos relatórios é pautada por relações étnicas-raciais excludentes para a maioria da população brasileira. Já no caso estadunidense o relatório da AICPA (2017) mostra que 95% dos sócios de empresas contábeis são brancos, reforçando as práticas de *embodiment* e *social closure*.

As diferenças sobressaem aos papéis, é possível compreender que a análise quantitativa de imagens podem ser subjulgada ou em determinados momentos enviesadas, mas a representação visual das mesmas é irrefutável. A exemplo, a Figura 2 ilustra duas mulheres, e duas raças como se apresenta a discussão. A diferença é que a mulher branca é a capa do *transparency report* da KPMG USA 2017, demonstrando o aumento na participação das mulheres, enquanto a imagem seguinte é do relatório do Brasil 2018 da mesma firma, em que a funcionária negra é representada como uma funcionária de serviços não relacionados a auditoria, como sugere sua vestimenta.

Tal representação encontrada na Figura 2 reforça a ideia de *embodiment* e *social closure*, mas trazem também a importância de se considerar aspectos interseccionais nas análises acerca da diversidade. A Teoria Interseccional desenvolvida pela vertente do feminismo negro afirma que raça, gênero e classe social são rótulos sociais não podem ser analisados separadamente uma vez que existe um cruzamento entre eles (Cho, Crenshaw & McCall, 2013). A representação encontrada na Figura 2 ainda reforça relações raciais existentes no Brasil, e em outros países, desde a época colonial em que pessoas brancas sempre detiveram maior prestígio e poder (Teixeira, 2015) e que podem ser encontradas também no contexto de constituição histórico-social dos Estados Unidos (Omi & Winant, 1994).

Outra observação é quanto as imagens contidas nos relatórios. Algumas imagens podem apresentar os funcionários da firma, o que sugere que as pessoas nas imagens representam a firma de maneira fidedigna. Em outros casos as imagens podem ser montadas por cenários

ideais para fotografias formais e modelos contratados para a compor. Na opção pela segunda possibilidade não pode-se inferir um problema, mas no mínimo sugere-se a possibilidade de gerenciamento de impressão para adequar-se a um discurso socialmente aceito, ou seja, reforça a ideia de que questões relacionadas à diversidade encontram-se na zona muda da TRS (Menin, 2006).



Figura 2 - Capa do Transparency Report KPMG USA (2017) e imagem de funcionários da KPMG Brasil(2018)
Fonte: Tranparency Report KPMG 2019 e 2018.

Ao cruzar os resultados das imagens de todos os relatórios apresentados pela Tabela 5, e a literatura pré existente sobre o tema, tem-se que a maioria dos profissionais são estereotipados e representados como homens brancos. Contudo, ao decorrer dos relatórios encontram-se raras imagens como na Figura 3, demonstrando diversidade étnico-racial e maior presença de pessoas negras.



Figura 3 - Imagem da representação de funcionários da KPMG (2019)
Fonte: Tranparency Report KPMG 2019.

Por fim, um assunto amplamente discutido na literatura acerca de gênero é a maternidade/paternidade. Na literatura contábil observa-se que a maternidade exerce grande influência tanto nas identidades profissionais (Haynes, 2008; Silva & Nova, 2018), quanto no desenvolvimento da carreira profissional nas mais diversas carreiras profissionais, incluindo a auditoria (Dambrin & Lambert, 2008; Haynes, 2008). Ao decorrer das análises não foram encontradas fotos que retratassem mulheres grávidas, contudo, como mostra a Figura 4, foi encontrada uma figura de um homem com uma criança, passando a ideia de relação de pai e filho.

A representação do impacto da opção de ter ou não filhos ser feita a partir de um homem e um filho vestido à sua semelhança é bastante simbólica, dado que a maternidade é um dos principais motivos que exclui às mulheres das posições hierarquicamente mais altas (Dambrin & Lambert, 2008; Haynes, 2008; Lupu, 2012). A imagem pode passar a mensagem de que

carreira nas firmas de auditoria pode ser passada de pai para filho, mas não de mãe para filha e silencia as diversas questões complexas acerca da relação entre maternidade e carreira feminina.



Figura 4 - Imagem da representação de funcionários da Deloitte (2017)
Fonte: Transparency Report Deloitte 2017.

Até o momento observa-se que a representação construída pelas empresas remonta um profissional de auditoria como um homem branco e em raras ocasiões pessoas negras ou de outras raças/etnias. Tal representação construída ao decorrer dos relatórios é refletida diretamente na composição hierárquica de tais firmas como demonstrado anteriormente com base em dados da PwC e E&Y. A representação encontrada até aqui acaba também reforçando os estereótipos dos profissionais de auditoria e colocando em xeque a seriedade e efetividade de tais políticas (Edgley, Sharma & Anderson-Gough, 2016).

4.2 Marcadores sociais para além de sexo e raça: o que nos contam as fotos?

Além das discussões sobre sexo e raça efetuadas previamente, buscou-se abordar outros temas sensíveis que refletem questões veladas na auditoria, mas que ainda estão presentes no cotidiano e que atuam na fixação de um estereótipo profissional do auditor. Esses temas podem claramente ser especificados e ilustrados pelos relatórios analisados por esta pesquisa, sendo estes destacados em (i) gerenciamento de impressão sobre imagem, a famosa maquiagem dos relatórios; (ii) o *Dress code*; (iii) a gordofobia e capacitismo; e (iv) o preconceito etário.

Quanto ao primeiro ponto, o gerenciamento de impressão, algumas pesquisas tem mostrado como os relatórios contábeis tem utilizado deste para garantir seus investidores, esse mesmo conceito se aplica no contexto que estamos analisando. Um exemplo claro que pode ser identificado por meio da análise dos relatórios de transparência das Firms *Big Four* foram as imagens apresentadas na Figura 4.

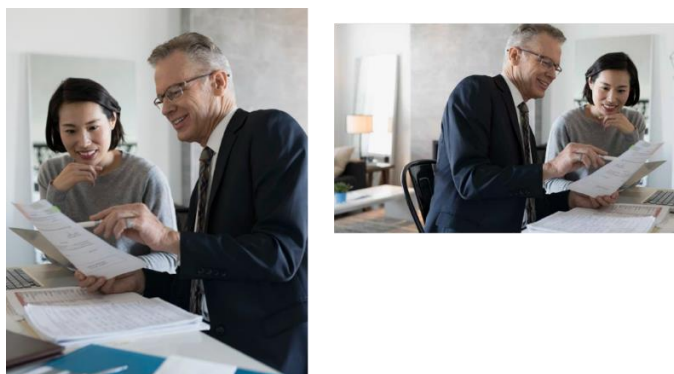


Figura 4 - KPMG 2019 Transparency Report; PricewaterhouseCoopers 2018 Transparency Report.

Fonte: KPMG 2019 Transparency Report; PricewaterhouseCoopers 2018 Transparency Report.

As imagens são as mesmas, mas utilizadas por duas firmas diferentes em diferentes anos, essa questão já ressalta o abordado pela pesquisa de que nem sempre representam a realidade no sentido mais fidedigna das palavras. As imagens não são retratos de "transparência" da organização em análise, mas sim do que os usuários destas informações, ou interessados por estas firmas, gostariam ou deveriam esperar e as imagens auxiliam na fixação dessa realidade construída. Esse tema, tem ainda grandes lacunas a serem preenchidas na literatura e no meio profissional, esta é apenas uma reflexão inicial.

O segundo ponto a ser destacado é o conceito de *Dress Code*, tão comum na auditoria que muitas vezes imperceptível aos olhos, o *dress code* é um código de vestimenta desenvolvido sobre percepções e normas sociais (Ainsworth, 2014). Com base neste código social do que é aceito ou não vestir as empresas acabam exercendo ainda mais controle sobre os corpos de seus profissionais (Bourdieu, 1989). Tal pressão é enfrentada em maiores níveis por mulheres que sofrem mais pressões estéticas que os homens, mas em nível ainda maior por mulheres negras que sofrem pressões para se "adequar" aos padrões aceitos e performarem de acordo com a imagem da profissão (Ainsworth, 2014).

A discussão acerca de *dress code* na auditoria demonstra-se pertinente, pois ao vestir-se e performar conforme o esperado aquele indivíduo recebe maior legitimidade dos pares e do mercado, além de ser um dos elementos chave para o processo de socialização da profissão (Carrington, 2010).



Figura 5 - PricewaterhouseCoopers 2019 Transparency Report

Fonte: PricewaterhouseCoopers 2019 Transparency Report.

Alguns resultados trazidos pelos relatórios demonstram que em quase 100% dos casos os profissionais retratados como empregados da firma se vestem formalmente. A imagem representada na figura 5 é uma das poucas imagens que ilustra pessoas que não estão trajadas formalmente durante uma possível reunião de trabalho. A Tabela 6 apresenta os resultados encontrados para os 21 relatórios analisados das Big Four analisadas.

Tabela 6 - Análise das questões de dress code – todas as firmas e países - por ano

Questão	Ano	Profissional		Casual		Outro		Indeterminado	
		Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%
Como os principais personagens masculinos se vestem?	2017	8	100	0	0	0	0	0	0
	2018	6	100	0	0	0	0	0	0
	2019	7	100	0	0	0	0	0	0
Como os principais personagens femininos se vestem?	2017	7	100	0	0	0	0	0	0
	2018	6	85,72	1	14,28	0	0	0	0
	2019	7	100	0	0	0	0	0	0
Como os principais personagens brancos estão vestidos?	2017	8	100	0	0	0	0	0	0
	2018	6	100	0	0	0	0	0	0
	2019	6	85,72	1	14,28	0	0	0	0
	2017	8	0	0	0	0	0	0	0

Como os principais personagens não brancos se vestem?	2018	5	83,33	0	0	0	0	1	16,66
	2019	5	71,42	2	28,57	0	0	0	0

* Opções omitidas: Masculino; Feminino; Ambos; Indeterminado

Fonte: Dados da pesquisa.

Além das questões relacionadas à sexo e raça são encontrados na literatura também questões relacionadas ao corpo de maneira geral, assim na Tabela 7 apresentam-se os dados relacionados a análise de capacitismo e *ageism*.

Tabela 7 - Análise das questões de capacitismo e *ageism* – todas os anos e países - por firma

Questão	Deloitte		Pwc		E&y		KPMG		Geral	
	Qnt.	%	Qnt.	%	Qnt.	%	Qnt.	%	Qnt.	%
Quantas pessoas com deficiência física são apresentadas?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quantas pessoas gordas são apresentadas?	0	0	0	0	0	0	5	2,7	5	1,8
Quantas imagens apresentam pessoas que aparentam ter de 20 a 40 anos?	25	78,10	42	75	4	50	152	83,10	223	67,60
Quantas imagens apresentam pessoas que aparentam ter de 41 a 60 anos?	14	43,75	24	4,85	4	50	44	24,04	86	26,00
Quantas imagens apresentam pessoas que aparentam ter acima de 60 anos?	5	15,63	9	16,07	1	12,50	6	3,279	21	6,40

Fonte: Dados da pesquisa. Nota: O total de imagens acerca das faixas etárias ultrapassa 279 por considerar imagens que possuem pessoas de diferentes faixas etárias.

Conforme observa-se na Tabela 7 em nenhum dos relatórios foram encontradas imagens retratando pessoas com deficiência física e apenas cinco imagens com a presença de pessoas gordas, sendo tal resultado evidência de uma representação social excludente pautada pelo capacitismo. A ausência de pessoas com deficiências nos relatórios das empresas Big Four já havia sido registrado por Duff e Ferguson (2007) com base nos relatórios de 2003 das firmas de auditoria do Reino Unido. A falta de avanço nessa discussão, tanto na literatura contábil, quanto pelas firmas de auditoria, é preocupante visto que reflete o pouco entendimento das empresas e da academia acerca das potencialidades das pessoas com deficiências físicas e psíquicas (Duff & Ferguson, 2012), a importância da inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, além de ignorar a legislação acerca da inclusão dessas pessoas no mercado trabalho, sendo que tal legislação é existente nos três países analisados (Brasil, 2004; Duff & Ferguson, 2007).

A ausência de pessoas gordas reforça também o padrão estético atual que coloca a magreza como símbolo de beleza e normalidade e o sobrepeso como uma “ofensa” à estética (Fernando-Ramírez & Escudero, 2012). Essa questão relaciona-se ainda ao poder e controle dos corpos e a ideia da existência de corpos adequados e inadequados para contextos sociais (Silva, 2016) passando a imagem de corpos gordos não possuem espaço nas empresas de auditoria. Tal resultado ainda contrapõe uma realidade brasileira atual em que 52,5% da população brasileira é constituída de pessoas com sobrepeso e os índices globais de obesidade e sobrepeso estão cada vez mais altos (Araújo et al., 2018).

Especificamente sobre a faixa etária, observa-se a predominância de pessoas entre 20 e 40 anos, construindo a representação de que a carreira nas firmas de auditoria é para pessoas mais novas. Esse resultado pode ser explicado devido aos altos níveis de *turnover* entre os funcionários das firmas de auditoria em decorrência de fatores como baixa qualidade de vida e política de *up or out* das firmas (Lupu & Empson, 2015). Dentre as imagens que constituem as faixas etárias mais altas, acima de 41 anos, encontra-se uma grande representatividade de homens em detrimento da representatividade de mulheres, reforçando a ideia de que as

mulheres não “sobrevivem” à profissão de auditoria e sua rotina pesada, assim, não existem mulheres nessas faixas etárias (Lupu, 2012).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a importância das discussões acerca de inclusão e diversidade as firmas de auditoria têm adotado e desenvolvido políticas e ações voltadas para essa área (Haynes 2012; Paisey, Paisey, Tarbert & Wu, 2020). Contudo, seus reais interesses têm sido questionados por pesquisadores da área, visto que suas estruturas hierárquicas mantêm-se predominantemente masculina e branca. A discussão encontrada na literatura apesar de muito importante e ampla, negligencia aspectos sociais que permitem exclusão de grupos minoritários como pessoas com deficiência, pessoas gordas e mais velhas, representando assim uma lacuna a ser preenchida.

Diante disso, o presente trabalho analisou a representação dos profissionais de auditoria por meio das imagens apresentadas nos relatórios de transparência das firmas Big Four no Brasil, nos Estados Unidos e no Reino Unido no período de 2017 a 2019. As imagens foram analisadas conforme instrumento já validado na literatura e expandido pelos autores visando preencher a lacuna acima apresentada. Com suporte da Teoria das Representações Sociais, observa-se que o profissional representado em tais relatórios mantêm-se do sexo masculino, branco, sem deficiências físicas aparentes, de acordo com padrões estéticos vigentes e com faixa etária entre 20 e 40 anos.

Tal representação se mostra problemática diante da sociedade diversa na qual vivemos, além de ser a mesma encontrada por estudos anteriores (Duff & Ferguson, 2003; Duff, 2011; Bujaki & McConomy, 2010). A semelhança entre os resultados encontrados por este estudo e os resultados anteriores é preocupante uma vez que estudos anteriores iniciaram-se cerca de duas décadas atrás, o que indica inércia por parte das firmas de auditoria na hora de colocar em prática o discurso de inclusão e diversidade vendido para a sociedade. Observa-se também que a firma KPMG obtém grande destaque por ser a que mais divulga fotografias contendo diversidade.

A partir desses resultados questionamos até quando tal perfil continuará sendo disseminado e cristalizado deixando de lado grupos minoritários e passando a mensagem de que tais grupos não pertencem à profissão de auditoria? Além disso, observa-se ausência de grupos minoritários específicos, principalmente pessoas com deficiências, assim, questionamos até quando tais grupos continuarão à margem do mercado de trabalho ignorando não só as mudanças sociais, mas também a legislação de tais países? Por fim, pode-se questionar ainda quais são os reais motivos para as firmas de auditoria divulgarem que adotam tais práticas, quando na verdade adotam apenas os discursos.

Como limitação da pesquisa observa-se a escolha dos relatórios, a subjetividade envolvida na classificação das fotografias e a análise unicamente focada nas Big Four e em nos países escolhidos. Para pesquisas futuras sugere-se ampliação do período e amostra, pesquisas qualitativas que aprofundem as discussões aqui iniciadas e trabalhos que discutam questões relacionadas à sexualidade – que não pode ser definida a partir de imagens, assim, não foi analisada no presente estudo.

REFERÊNCIAS

- Abric, J. C. (2003). La recherche du noyau central et de la zone muette des représentations sociales. Em J. C. Abric (Org.), *Méthodes d'étude des représentations sociales* (pp. 59-80). Saint-Agne: ÉRÈS.
- Annisette, M. (2003). The colour of accountancy: examining the salience of race in a professionalisation project. *Accounting, Organizations and Society*, 28(7-8), 639-674.

- Annissette, M., & Prasad, A. (2017). Critical accounting research in hyper-racial times. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 5-19.
- Araújo, L. S., de Lima Coutinho, M. D. P., Alberto, M. D. F. P., Santos, A. M. D., & de Lima Pinto, A. V. (2018). Discriminação baseada no peso: Representações sociais de internautas sobre a gordofobia. *Psicologia em Estudo*, (23), 1-17.
- Arruda, Angela, Gonçalves, Luana Pedrosa Vital, & Mululo, Sara Costa Cabral. (2008). Viajando com jovens universitários pelas diversas brasileiras: representações sociais e estereótipos. *Psicologia em Estudo*, 13(3), 503-511. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722008000300011>
- Bitbol-Saba, N., & Dambrin, C. (2019). "It's not often we get a visit from a beautiful woman!" The body in client-auditor interactions and the masculinity of accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 64, 102068.
- Bourdieu P. (1989). *O Poder Simbólico*. Rio de Janeiro: Bertand.
- Boxenbaum, E., & Jonsson, S. (2017). Isomorphism, diffusion and decoupling: Concept evolution and theoretical challenges. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, 2, 79-104.
- Brouard, F., Bujaki, M., Durocher, S., & Neilson, L. C. (2017). Professional accountants' identity formation: An integrative framework. *Journal of Business Ethics*, 142(2), 225-238.
- Bujaki, M. L., & McConomy, B. J. (2010). The portrayal of women in Canadian corporate annual reports. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 27(3), 210-223.
- Buttner, E. H., Lowe, K. B., & Billings-Harris, L. (2012). An empirical test of diversity climate dimensionality and relative effects on employee of color outcomes. *Journal of business ethics*, 110(3), 247-258.
- Caglio, A., Cameran, M., & Klobas, J. (2019). What is an accountant? An investigation of images. *European Accounting Review*, 28(5), 849-871.
- Cameran, M., Ditillo, A., & Pettinicchio, A. (2018). Audit team attributes matter: How diversity affects audit quality. *European Accounting Review*, 27(4), 595-621.
- Carrington, T. (2010). An analysis of the demands on a sufficient audit: Professional appearance is what counts!. *Critical perspectives on Accounting*, 21(8), 669-682.
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543-676.
- Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and social psychology bulletin*, 25(4), 413-423.
- Cepellos, V. M., Silva, G. T., & Tonelli, M. J. (2019). Envelhecimento: múltiplas idades na construção da idade profissional. *Organizações & Sociedade*, 26(89).
- Cho, S., Crenshaw, K. W., & McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 785-810.
- Costa, T. L., de Oliveira, D. C., & Formozo, G. A. (2012). Representações sociais sobre pessoas com HIV/AIDS entre enfermeiros: uma análise estrutural e de zona muda. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 12(1), 242-259.
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2008). Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. *Accounting, Auditing and Accountability*, 21(4).
- Dass, P., & Parker, B. (1999). Strategies for managing human resource diversity: From resistance to learning. *Academy of Management Perspectives*, 13(2), 68-80.
- Dimnik, T., & Felton, S. (2006). Accountant stereotypes in movies distributed in North America in the twentieth century. *Accounting, organizations and society*, 31(2), 129-155.
- Duff, A. (2011). Big four accounting firms' annual reviews: A photo analysis of gender and race portrayals. *Critical Perspectives on Accounting*, 22(1), 20-38.
- Duff, A. (2017). Social mobility and Fair Access to the accountancy profession in the UK. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.

- Duff, A. and Ferguson, J. (2012), "Disability and the professional accountant: insights from oral histories", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 25 No. 1, pp. 71-101. <https://doi.org/10.1108/09513571211191752>
- Duff, A., & Ferguson, J. (2007). Disability and accounting firms: Evidence from the UK. *Critical Perspectives on Accounting*, 18(2), 139-157.
- Edgley, C., Sharma, N., and Anderson-Gough, F., 2016. Diversity and professionalism in the Big Four firms: expectation, celebration and weapon in the battle for talent. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 13–34.
- Guareschi, P. (1996). Representações sociais: alguns comentários oportunos. *Novas contribuições para a teorização e pesquisa em representação social. Florianópolis: Imprensa Universitária/UFSC*, 9-35.
- Guerra, G. C. M., Shinzaki, K., Ichikawa, E. Y., & Sachuk, M. I. (2011). The social representation of the accountant from the point of view of account executives. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 5(12), 157.
- Haynes, K. (2008). (Re) figuring accounting and maternal bodies: the gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 33(4-5), 328-348.
- Haynes, K. (2013). Sexuality and sexual symbolism as processes of gendered identity formation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 26 (3), pp. 374-398.
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, (43), 110-124.
- Haynes, K., 2012. Body beautiful? Gender, work and the body in professional services firms. *Gender, Work and Organization*, 19 (5), 489–507.
- Herring, C. (2009). Does diversity pay?: Race, gender, and the business case for diversity. *American Sociological Review*, 74(2), 208-224.
- Huguet, P., & Régner, I. (2009). Counter-stereotypic beliefs in math do not protect school girls from stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 1024-1027.
- Kyriacou, O. (2016). Accounting for images of 'equality' in digital space: towards an exploration of the Greek accounting professional institute. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 35-57.
- Kornberger, M., Carter, C., & Ross-Smith, A. (2010). Changing gender domination in a Big Four accounting firm: Flexibility, performance and client service in practice. *Accounting, Organizations and Society*, 35(8), 775-791.
- Leal, E. A., Miranda, G. J., Araújo, T. S., & Borges, L. F. M. (2014). Estereótipos na Profissão Contábil: a opinião de estudantes e do público externo no Triângulo Mineiro. *Contabilidade, Gestão e Governança*, 17(1).
- Leão, F., Gomes, D. and Carnegie, G. (2019), "The portrayal of early accountants in nineteenth century Portuguese literature", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 32 No. 2, pp. 658-688. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-12-2014-1905>
- Lehman, C. R. (1992). "Herstory" in accounting: The first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 261-285.
- 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.
- Mello, A. G. D. (2016). Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21, 3265-3276.
- Mendonça, A. P., & Lima, M. E. O. (2014). Representações sociais e cognição social. *Psicologia e saber social*. 3(2), 191-206
- Menin, Maria Suzana de Stefano. (2006). Representação social e estereótipo: a zona muda das representações sociais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(1), 43-51. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722006000100006>

- Miranda, G. J., Leal, E. A., de Oliveira Medeiros, C. R., & Lemes, S. (2015). Social representations of college applicants:(re) constructing the stereotype of accounting professionals. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 8(1), 020-038.
- Moizer, P., Benau, M. A. G., Humphrey, C., & Martínez, A. V. (2004). The corporate image of auditors in a developing audit market within the EU: the case of Spain. *European Accounting Review*, 13(3), 561-582.
- Moscovici, S. (2004). *Representações sociais, investigações em psicologia social*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Myers, J. N., Myers, L. A., & Omer, T. C. (2003). Exploring the term of the auditor-client relationship and the quality of earnings: A case for mandatory auditor rotation?. *The accounting review*, 78(3), 779-799.
- Naiff, D. G. M., Naiff, L. A. M., & de Souza, M. A. (2009). As representações sociais de estudantes universitários a respeito das cotas para negros e pardos nas universidades públicas brasileiras. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 9(1), 219-232.
- Oliveira, D. C., & da Costa, T. L. (2007). A zona muda das representações sociais sobre o portador de HIV/AIDS: elementos normativos e contranormativos do pensamento social. *Revista Psicologia-Teoria e Prática*, 9(2).
- Omi, M., & Winant, H. (1994). *Racial Formation in the US: From the 1960s to the 1990s*. New York, NY: Routledge.
- Paisey, C., Paisey, N., Tarbert, H., & Wu, B. (2020). Deprivation, social class and social mobility at Big Four and non-Big Four firms. *Accounting and Business Research*, 50(1), 61-109.
- Parker, L. D., & Warren, S. (2017). The presentation of the self and professional identity: countering the accountant's stereotype. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 30 (8), pp. 1895-1924.
- PwC. (2016). Relatório de Sustentabilidade PwC 2014-2015. PwC.
- Reid, E. (2015). Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities. *Organization Science*, 26(4), 997-1017.
- Richardson, P., Dellaportas, S., Perera, L., & Richardson, B. (2015). Towards a conceptual framework on the categorization of stereotypical perceptions in accounting. *Journal of accounting literature*, 35, 28-46.
- Sales, R. G. (2017). *Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT*. Dissertação de Mestrado, Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/D.27.2018.tde-12012018-112601
- Sauerbronn, F. F., Lourenço, R. L., & Sauerbronn, J. F. R. (2019). Reforma do Judiciário e sua Representação Social nas Perspectivas de Magistrados do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia. *Administração Pública e Gestão Social*, 1-19.
- Silva, R. C. D., & Ferreira, M. D. A. (2012). Construindo o roteiro de entrevista na pesquisa em representações sociais: como, por que, para que. *Escola Anna Nery*, 16(3), 607-612.
- Silva, S. M. C. (2016). *Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil*. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.12.2016.tde-03082016-111152.
- Stenger, S., & Roulet, T. J. (2018). Pride against prejudice? The stakes of concealment and disclosure of a stigmatized identity for gay and lesbian auditors. *Work, employment and society*, 32(2), 257-273.
- Techio, E. M. (2011). Estereótipos sociais como preditores das relações intergrupais. In E. M. Techio & M. E. O. Lima. *Cultura e Produção das diferenças: estereótipos e preconceito, no Brasil, Espanha e Portugal*. Brasília: TechnoPolitik.
- Teixeira, J. C. (2015). As artes e práticas cotidianas de viver, cuidar, resistir e fazer das empregadas domésticas. *Universidade Federal de Minas Gerais*.
- Tremblay, M. S., Gendron, Y., & Malsch, B. (2016). Gender on board: deconstructing the "legitimate" female director. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29(1), 165-190.
- Winslow, S., & Davis, S. N. (2016). Gender inequality across the academic life course. *Sociology Compass*, 10(5), 404-416.