

A MULHER CONTABILISTA: Participação e perfil das profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente do Distrito Federal

Autores:

PAULO CÉSAR DE MELO MENDES

(PMIPGCC UNB/UFPB/UFPE/UFRN)

DJANATA SILVA

(PMIRPGCC - UNB/UFPB/UFPE/UFRN)

FERNANDA FERNANDES RODRIGUES

(PROGRAMA MULTIINSTITUCIONAL DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS UNB-UFPB-UFPE-UFRN)

RESUMO

Tendo em vista uma sociedade e um mercado cada vez mais diversos, em que a evolução ou mesmo a sobrevivência das organizações passam a depender do reconhecimento das pluralidades existentes em cada sujeito, o presente estudo se propôs a investigar a existência de desigualdades por gênero nas empresas de auditoria independente do Distrito Federal, assim como, identificar a participação e o perfil das mulheres contabilistas que atuam nessas empresas. A pesquisa, conduzida pelo método de estudo de campo, utilizou-se de uma amostragem não probabilística formada por 15 empresas de auditoria independente situadas no Distrito Federal, nas quais aplicou-se um questionário direcionado aos contabilistas atuantes dessas empresas. Os resultados evidenciam a existência de significativas disparidades entre os gêneros em termos de inserção, progresso profissional, nível de escolaridade, rendimentos financeiros e, principalmente, em termos de acesso ao poder. As mulheres contabilistas pesquisadas são, em sua maioria, da raça/cor branca, solteiras, sem filhos, com idade entre 25 a 35 anos e compõem, predominantemente, o quadro funcional das empresas de auditoria independente pesquisadas. Espera-se com este trabalho contribuir para promoção da diversidade de gênero e igualdade de oportunidades entre os sexos.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), as mulheres representam 37% dos profissionais da Contabilidade no Brasil. Ao todo são cerca de 145.388 mulheres contabilistas em plena atividade¹, o que indica uma significativa mudança no perfil profissional dos contabilistas. No entanto, conforme salienta Bruschini e Puppini (2004), ainda que as mulheres estejam ocupando novos e promissores espaços de trabalho, nos quais sua inserção tenha características bastante similares às dos homens, elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho: ocupam posições de mais baixo *status*, com menores oportunidades de desenvolvimento e ascensão ocupacional, e seus rendimentos do trabalho são, significativamente, mais baixos do que os auferidos pelos homens. Tal fato prova que a ascensão profissional das mulheres nem sempre representou reconhecimento do significado e da importância do seu trabalho.

Diante das disparidades entre os sexos no mercado de trabalho e da expressiva quantidade de mulheres na profissão contábil, assim como, tendo consciência de que a auditoria externa representa para os profissionais da área de Ciências Contábeis um mercado de grandes oportunidades de crescimento profissional, constituindo um segmento em crescente expansão e uma das áreas que mais emprega contabilistas, cumpre questionar: a

¹ Dados referentes a setembro de 2006.

desigualdade por gênero é um fator presente nas empresas de auditoria independente do Distrito Federal? Qual a participação e o perfil das mulheres contabilistas que atuam nessas empresas?

Este estudo tem como objetivo geral investigar a existência de desigualdades por gênero nas empresas de auditoria independente do Distrito Federal, assim como identificar a participação e o perfil das mulheres contabilistas que atuam nessas empresas, nos seguintes aspectos: (1) verificar a composição por gênero dos contabilistas (contadores e técnicos) que atuam nas empresas de auditoria independente do Distrito Federal; (2) levantar dados que permitam traçar o atual perfil social, racial e educacional das mulheres contabilistas que atuam nessas empresas; (3) verificar sua participação em cargos de direção e chefia; (4) investigar a existência de diferenças salariais para funções equivalentes entre homens e mulheres; (5) verificar a adoção de políticas de promoção da diversidade de gênero e equidade entre os sexos; (6) contribuir para o debate da promoção da igualdade de oportunidades entre os sexos.

Dada a contemporaneidade do tema e o aumento do estudo de questões relacionadas às mulheres e sua inserção no mercado de trabalho, o presente estudo justifica-se pelo fato de poder contribuir, mesmo que de uma maneira limitada, para o conhecimento da participação e do perfil das mulheres contabilistas que atuam na área de auditoria independente no Distrito Federal, evidenciando se a desigualdade por gênero é um fator presente nas empresas em que atuam.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Auditor Independente: qualificações e competências profissionais

O termo auditoria, conforme Attie (1998), tem origem na palavra inglesa *to audit* (examinar, ajustar, corrigir, certificar). No entanto, Sá (2002) o aborda como sendo de origem latina (vem de *audire*: o ouvinte, aquele que ouve), posteriormente utilizado pelos ingleses no sentido de revisão (*auditing*). Desse modo, embora seja difícil se obter um consenso entre os estudiosos do assunto acerca da origem do termo, encontra-se bastante claro que a auditoria, assim como a contabilidade, esteve presente desde o início da atividade econômica do homem.

A evolução da auditoria é abordada por Attie (1998) como decorrente do desenvolvimento econômico dos países, resultado do crescimento das empresas e da expansão das atividades produtoras e afirma o citado autor que (1998, p.27), “[...] embora cronologicamente haja indícios da existência da profissão de auditor desde o século XIV, esta é, em verdade, uma função nova que vem experimentando excepcional desenvolvimento com diferentes graus de especialização.” Os principais acontecimentos que marcaram a história da auditoria no mundo estão demonstrados no Quadro 1 a seguir:

Ano	Fatos
1310	Criação do Conselho de Londres – Inglaterra.
1314	Criação do cargo de auditor do Tesouro da Inglaterra
1559	Sistematização e estabelecimento da auditoria dos pagamentos a servidores públicos pela Rainha Elizabeth I – Inglaterra
1581	Criação do Colégio de Contadores de Veneza – Itália
1640	Criação do Tribunal de Contas em Paris – França
1658	Criação da <i>Accademia Dei Ragionieri</i> , nas cidades de Milão e Bolonha – Itália
1786	Criação do Guia profissional de <i>New York</i> – Estados Unidos
1786	Criação do Guia Comercial inglês – Inglaterra

1845	O Railway Consolidation Act passou a obrigar a verificação dos balanços por auditores – Inglaterra
1880	Criação da Associação dos Contadores Públicos Certificados (<i>Institute of Chartered Accountants in England and Wales</i>), – Inglaterra
1886	Criação da Associação dos Contadores Públicos Certificados (AICPA – <i>American Institute of Certified Public Accountants</i>) – Estados Unidos
1894	Criação do Instituto Holandês de Contadores Públicos – Holanda
1916	Criação da <i>American Accounting Association</i> (AAA) – Estados Unidos
1934	Criação do <i>Security and Exchange Commission</i> (SEC) – Estados Unidos
1972	Criação do <i>International Accounting Standard Board</i> (IASB) – Estados Unidos

Quadro 1 – Acontecimentos que marcaram a história da auditoria no mundo

Fonte: elaborado com base em Attie (1998); Sá (2002); Franco e Marra (2001); Crepaldi (2002); e Magalhães, Lunkes e Müller. (2001).

No Brasil, a evolução da auditoria, conforme Almeida (2003), está intimamente relacionada com a instalação no país de empresas com associações internacionais de auditoria externa. Fato este, que teria ocorrido em função da necessidade legal, principalmente nos Estados Unidos da América, de os investimentos no exterior serem auditados.

A profissão de auditor contábil no Brasil, tanto interno quanto externo, é prerrogativa de contador (Bacharel em Ciências Contábeis) legalmente habilitado perante o Conselho Regional de Contabilidade (CRC). O auditor externo ou independente deverá, para exercer suas atividades no âmbito do mercado de valores mobiliários, além do registro no CRC, estar registrado na Comissão de Valores Mobiliários (CVM). No entanto, para fins de registro na CVM o auditor deverá comprovar perante esta instituição ser probo, ter capacidade profissional e já haver exercido a atividade por cinco anos, consecutivos ou não, a partir da data do seu efetivo registro na categoria de contador. Hodiernamente, considerando a constante evolução e a crescente relevância da Auditoria Independente, é também obrigatório para o auditor independente com cadastro na CVM a submissão a exames de competência profissional e a programas de educação continuada.

Segundo a NBC P1 – Normas Profissionais de Auditor independente, o contador, na função de auditor independente, deverá manter-se atualizado das normas e procedimentos de auditoria, dos princípios contábeis, das modernas técnicas empresariais, assim como dos processos ocorridos em sua profissão. Cabe também a este profissional, conhecer as atividades, transações e práticas contábeis da entidade auditada antes de assumir a responsabilidade pelo trabalho a ser realizado. Ao perceber que não está capacitado para desenvolver os serviços adequadamente, em função da especialização requerida e dos objetivos da empresa auditada, deverá recusar o trabalho.

2.2 Características e habilidades requeridas

2.2.1 Independência

A condição de independência é considerada um dos princípios norteadores do trabalho de auditoria. Ao auditor, no exercício de suas atividades, compete manter uma atitude de independência que assegure a imparcialidade de seu julgamento nas fases de planejamento, execução e emissão de seu parecer, bem como nos demais aspectos relacionados com sua atividade profissional. Segundo NBC P 1.2, em seu item 1.2.2.1, “Entende-se como independência o estado no qual as obrigações ou os interesses das entidades de auditoria são suficientemente isento dos interesses dos clientes para permitir que os serviços sejam prestados com objetividade.”.

Atualmente, a percepção do público sobre a credibilidade do papel do auditor independente é um dos assuntos de preocupação para os profissionais de auditoria e órgão

reguladores da profissão, pois a falta de confiança do público poderia comprometer a objetividade e a independência do profissional, que devem ser os pontos-chaves da profissão. Desse modo, a fim de preservar sua independência profissional, cabe ao auditor evitar envolver-se, com a entidade auditada, em determinadas situações que venham a ferir sua independência. De acordo com Bendoraytes (2004, p. 16), dentre as situações de impedimento que configuram perda da independência, pode-se citar:

- a) envolvimento financeiro, inclusive com um não-cliente que possua uma relação de investidor – ou empresas coligada ou controlada – com o cliente;
- b) o exercício de cargo, qualquer que seja, dentro do período sob auditoria ou imediatamente antes da contratação;
- c) a prestação de outros serviços que envolvam funções administrativas;
- d) a existência de relacionamentos pessoais e familiares com o cliente;
- e) a aceitação de bens e serviços, salvo em condições de negócios que não sejam mais favoráveis do que os disponíveis de maneira geral para terceiros.

2.2.2 Integridade

A integridade é uma característica pessoal indispensável ao auditor independente. Segundo Attie (1998) praticará ato de descrédito à sua profissão o auditor que, no desempenho de suas atribuições profissionais:

- omitir algum fato importante que conheça, não exposto nas demonstrações financeiras, mas cuja exposição seja indispensável;
- deixar de relatar ou dissimular irregularidades, informações ou dados incorretos que estejam contidos nas demonstrações financeiras;
- negligenciar efeitos graves na execução de qualquer trabalho profissional e no seu respectivo relato;
- não reunir evidências suficientes para justificar a expressão de sua opinião;
- ocultar a existência de desvios importantes, ou não expor qualquer omissão relevante dos preceitos legais ou contábeis, ou das normas e procedimentos da organização.

2.2.3 Eficiência

O exercício da auditoria é individual e intransferível, assumindo o auditor a plena responsabilidade técnica pelos serviços executados. A este profissional compete planejar, supervisionar e revisar o trabalho em todas as suas etapas, de modo a garantir aos usuários de seus serviços a certeza razoável de que o trabalho foi realizado de acordo com os prazos e demais compromissos contratualmente assumidos com a entidade auditada.

2.2.4 Confidencialidade

É elementar na atividade de auditoria a confidencialidade e o sigilo, pois o profissional tem acesso a informações restritas, não devendo divulgá-las em seu próprio benefício ou de terceiro. As informações sobre a entidade auditada somente poderão ser fornecidas a terceiros se houver determinação legal ou formalmente expressa pela empresa auditada. A NBC P1, em seu item 1.6.6, salienta que o dever de manter o sigilo profissional prevalece:

- a) para os auditores, mesmo após terminados os compromissos contratuais;
- b) para os contadores designados pelo Conselho Federal de Contabilidade e Conselhos Regionais de Contabilidade, bem como pelos órgãos reguladores e fiscalizadores de

atividades específicas, mesmo após o término do vínculo empregatício ou funcional; e

- c) para os Conselheiros do Conselho Federal de Contabilidade e dos Conselheiros Regionais de Contabilidade, mesmo após o término dos respectivos mandatos.

2.3 Honorários

Ao dimensionar o volume de trabalho de auditoria a ser realizado, cabe ao auditor estabelecer e documentar seus honorários, levando em consideração, conforme a NBC P1 em seu item 1.4.1, os seguintes fatores:

- a) a relevância, o vulto, a complexidade do serviço e o custo do serviço a executar;
- b) o número de horas estimadas para a realização dos serviços;
- c) a peculiaridade de tratar-se de cliente eventual, habitual ou permanente;
- d) a qualificação técnica dos profissionais que irão participar da execução dos serviços; e
- e) o lugar em que os serviços serão prestados, fixando, se for o caso, como serão cobrados os custos de viagens e estadas.

Uma vez estabelecidos, os honorários dos serviços de auditoria deverão constar de carta-proposta ou documento equivalente, elaborada antes do início da execução dos trabalhos a serem realizados.

2.4 Guarda da documentação

A NBC P1 em seu item 1.5.1 determina que “O auditor para fins de fiscalização do exercício profissional, deve conservar a boa guarda, pelo prazo de (cinco) anos, a partir da data da emissão de seu parecer toda a documentação, papéis de trabalho, relatórios e pareceres relacionados com os serviços realizados.”.

2.5 Manutenção dos líderes de equipe de auditoria

A utilização dos mesmos profissionais de liderança (sócio, diretor e gerente) na equipe de auditoria, numa mesma entidade auditada, por longo período, pode criar a perda da objetividade e do ceticismo necessários na auditoria. Visando impedir tal risco, é necessária, segundo a NBC P1 – IT 2, em seu item 2.7.3, a aplicação das seguintes ações:

- rotação do pessoal de liderança da equipe de auditoria a intervalos menores ou iguais a cinco anos consecutivos; e
- intervalo mínimo de três anos para o retorno do pessoal de liderança à equipe.

2.6 Rotatividade de auditores

Tendo em vista que a prestação de serviços de auditoria para um mesmo cliente, por um prazo longo, pode comprometer a qualidade deste serviço ou mesmo a independência do auditor na visão do público externo, a CVM em sua Instrução nº. 308 estabelece que o auditor independente (pessoa física e jurídica) não pode prestar serviços para um mesmo cliente por prazo superior a cinco anos consecutivos, contados a partir da data da publicação desta Instrução (14/05/1999), exigindo-se um intervalo mínimo de três anos para a sua recontração.

2.7 Responsabilidade legal do auditor

Embora a auditoria independente contribua de forma relevante para detecção de fraudes e erros, este não constitui o seu foco principal. Conforme esclarece a NBC T 11 em seu item 11.1.4.3:

A responsabilidade primária na prevenção e identificação de fraude e erros é da administração da entidade, através da implementação e manutenção de adequado sistema contábil e de controle interno. Entretanto, o auditor deve planejar seu

trabalho de forma a detectar fraudes e erros que impliquem efeitos relevantes nas demonstrações contábeis.

Atualmente, embora não exista uma definição clara a respeito da responsabilidade dos auditores nos fracassos empresariais de seus clientes, pode-se dizer que eles possuem uma grande responsabilidade social, e também com seus clientes, de identificar possíveis indicadores de fracassos para alertar a própria administração e seus usuários. Desse modo, convém também destacar que estes profissionais poderão responder, civil e criminalmente, por prejuízos causados a terceiros em virtude de culpa ou dolo no exercício de suas funções.

3 METODOLOGIA

A população alvo considerada neste estudo compreendeu as empresas de auditoria independente estabelecidas no Distrito Federal (DF). A amostra, selecionada por acessibilidade, foi constituída por 15 empresas, sendo 12 nacionais e 3 multinacionais, relacionadas no Quadro 2 a seguir:

Empresas	Origem
Astec Contabilidade Ltda.	Nacional
BDO Trevisan Auditores Independentes	Multinacional
Brascon – Contabilidade, Auditoria e Consultoria Ltda.	Nacional
ConAd – Contabilidade Auditoria e Advocacia Ltda.	Nacional
Consulthabil Consultores, Auditores e Contadores	Nacional
Escriba Auditoria & Consultoria Empresariais S/C	Nacional
KPMG Auditores Independentes	Multinacional
MCCA – Contabilidade Consultoria e Assessoria Ltda.	Nacional
Pelegrini & Rodrigues Auditores Independentes	Nacional
Porto Seguro Auditores Independentes S/S	Nacional
PricewaterhouseCoopers Auditores Independentes	Multinacional
Primus Assessoria Contábil	Nacional
Soma Auditoria, Assessoria e Contabilidade	Nacional
Soma Auditoria, Métodos Organizacionais, e Sistemas S/C	Nacional
União Auditores Independentes	Nacional

Quadro 2 – Empresas participantes da pesquisa

Fonte: elaboração própria

Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se um questionário de autopreenchimento entregue, pessoalmente ou via *e-mail*, aos contabilistas que atuam nas empresas que compoem a amostra. Para uma melhor análise, o questionário, composto por quinze questões fechadas (objetivas), foi dividido em duas partes, a saber: Dados Pessoais e Opiniões e Percepções.

Cabe salientar que, embora a presente pesquisa possua como foco principal as mulheres contabilistas, optou-se, a fim de estabelecer comparações entre os gêneros, por aplicar o questionário aos contabilistas de ambos os sexos que atuam nos diferentes níveis hierárquicos considerados neste trabalho: diretoria (contabilista sócio/sócio-diretor e equivalentes), gerência (contabilista gerente/gerente sênior e equivalentes), supervisão, chefia ou coordenação (contabilista semi-sênior, sênior, supervisor e equivalentes) e quadro funcional (estagiário, *trainee*, auxiliar, assistente e equivalentes).

De um universo de 117 contabilistas que atuam nas empresas pesquisadas, obteve-se um total de 82 questionários respondidos, sendo 52 do sexo masculino e 30 do sexo feminino, representando, respectivamente, uma participação percentual de 64% e 83% do total de contabilistas de cada sexo, conforme pode-se observar na Tabela 1 a seguir:

Tabela 1 – Representatividade dos questionários respondidos sobre o total de contabilistas de cada sexo que atuam nas empresas de auditoria independente pesquisadas

Empresa	Sexo Masculino			Sexo Feminino		
	Nº. total de contabilistas	Questionários Respondidos		Nº. total de contabilistas	Questionários Respondidos	
		Freq.	%		Freq.	%
A	0	0	0	2	2	100
B	1	1	100	3	3	100
C	2	2	100	0	0	0
D	2	1	50	1	1	100
E	2	2	100	0	0	0
F	2	1	50	2	2	100
G	3	2	67	1	1	100
H	3	2	67	5	5	100
I	3	3	100	3	3	100
J	3	3	100	1	1	100
M	6	5	83	3	3	100
N	9	4	44	5	4	80
O	10	5	50	0	0	0
P	16	15	94	4	2	50
R	19	6	32	6	3	50
Total	81	52	64	36	30	83

Fonte: elaboração própria

Convém ressaltar que o presente estudo teve as seguintes limitações metodológicas: (a) foram levantados dados de contabilistas de apenas 15 empresas de auditoria independente situadas no Distrito Federal; (b) os dados foram coletados apenas uma vez no tempo, retratando, em relação a alguns aspectos pesquisados, uma situação momentânea; (c) o questionário não foi respondido pela totalidade dos contabilistas que atuam nas empresas pesquisadas; (d) por ser uma amostra não probabilística convencional (acidental), os resultados não podem ser generalizados para a população total. No entanto, acredita-se que, embora existam limitações quanto ao método, estas não invalidam os resultados da investigação.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A fim de facilitar a análise dos resultados, os dados foram agrupados em duas subseções: (1) perfil das mulheres contabilistas pesquisadas: contempla o cruzamento de informações retratando as variáveis pesquisadas na primeira parte do questionário, que teve como principal objetivo identificar a participação e o perfil das mulheres contabilistas, assim como estabelecer comparações entre os gêneros; (2) análise de opiniões e percepções: o objetivo foi coletar opiniões e percepções dos contabilistas sobre diferentes temas, tais como área de auditoria contábil independente, cultura corporativa empresarial, processo de recrutamento e contratações, desigualdades salariais entre cargos iguais ou equivalentes e políticas de estímulo à diversidade e combate ao preconceito.

Seguem a seguir a apresentação de gráficos e tabelas contendo a quantificação das diferentes variáveis analisadas.

4.1 Perfil das mulheres contabilistas pesquisadas

No Distrito Federal, de acordo com o CFC, são ao todo 4.828 as mulheres contabilistas no DF, o que corresponde a uma participação percentual equivalente a verificada em nível nacional (37%).

Conforme pode-se observar no Gráfico 1, tal realidade encontra-se igualmente refletida entre os contabilistas que se propuseram a participar desse estudo. Dos 82

respondentes, 63% são do sexo masculino. Já a participação percentual feminina, assim como a verificada em nível nacional e no DF, corresponde a 37%.

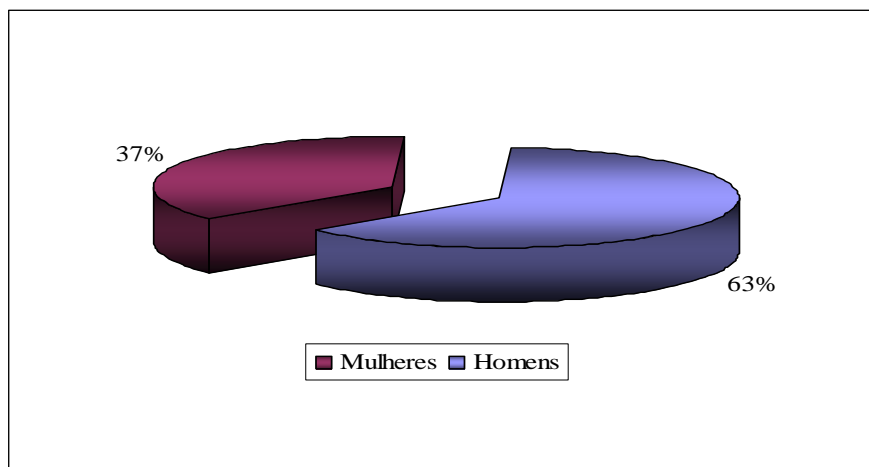


Gráfico 1 – Distribuição dos contabilistas por gênero

Do ponto de vista etário, observa-se (Tabela 2) que a idade predominante entre as mulheres contabilistas situa-se entre 25 a 35 anos (57%). Em seguida, aparecem com 23% aquelas que possuem entre 16 a 24 anos de idade. Da mesma maneira, verifica-se que a maioria dos homens (75%) concentram-se nas referidas faixas etárias, apresentando participações percentuais bastante próximas às verificadas entre as mulheres (54% possuem entre 25 a 35 anos e 21% estão entre 16 a 24 anos de idade).

Conforme evidencia os dados, é flagrante prevalência de contabilistas de até 35 anos de idade (77%), cabendo também destacar a baixa participação, entre os respondentes, de pessoas com idade superior a 45 anos (10%), o que vem a indicar a existência de poucas oportunidades de trabalho, nas empresas pesquisadas, para contabilistas dessa faixa etária.

Tabela 2 – Distribuição dos contabilistas por faixa etária e gênero

Faixa Etária	Mulheres		Homens		Total da Amostra	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
16 a 24 anos	7	23	11	21	18	22
25 a 35 anos	17	57	28	54	45	55
36 a 45 anos	4	13	7	13	11	13
46 a 55 anos	2	7	5	10	7	9
56 anos ou mais	0	0	1	2	1	1
Total	30	100	52	100	82	100

Fonte: elaboração própria

Ao se avaliar o estado civil e a existência de filhos, verifica-se (Tabela 3) que a maioria das contabilistas são solteiras (83%) e não possuem filhos (80%). Dados estes, que pressupõem uma 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, constata-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 sejam solteiros (54%), existe uma representativa participação daqueles que são casados (44%), assim como daqueles que possuem filhos (52%).

Tabela 3 – Distribuição dos contabilistas por estado civil, existência de filhos e gênero

Estado Civil	Mulheres	Homens	Total da Amostra
--------------	----------	--------	------------------

	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Solteiro	25	83	28	54	53	65
Casado	5	17	23	44	28	34
Viúvo	0	0	1	2	1	1
Separado	0	0	0	0	0	0
Total	30	100	52	100	82	100
Filhos	Mulheres		Homens		Total da Amostra	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Sim	6	20	27	52	51	62
Não	24	80	25	48	31	38
Total	30	100	52	100	82	100

Fonte: elaboração própria

Uma vez que a graduação em Ciências Contábeis constitui uma das exigências para o exercício da profissão de auditor contábil no Brasil, pode-se verificar, quanto ao nível de escolaridade (Tabela 4), que a maioria dos contabilistas (67%) a possui. Sabe-se que no mercado de trabalho em geral a escolaridade das mulheres é superior a dos homens, no entanto, observa-se que, embora a participação percentual feminina com ensino superior (70%) seja um pouco maior do que a verificada entre os homens (65%), estes apresentam um nível de qualificação educacional superior ao das mulheres. Nota-se que apenas 7% delas possuem uma pós-graduação ou mestrado, ante 23% dos homens, cabendo também ressaltar que nenhuma das mulheres pesquisadas encontra-se entre os poucos contabilistas (4 pessoas) que possuem alguma espécie de formação no exterior.

Tabela 4 – Distribuição dos contabilistas por escolaridade, formação no exterior e gênero

Escolaridade	Mulheres		Homens		Total da Amostra	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Ens. Médio	7	23	5	10	12	15
Ens. Superior	21	70	34	65	55	67
Pos/Mestrado	2	7	12	23	14	17
Doutorado/Pós	0	0	1	2	1	1
Total	30	100	52	100	82	100
Formação no Exterior	Mulheres		Homens		Total da Amostra	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Estágio/Treinamento	0	0	3	6	3	4
Ens. Superior	0	0	0	0	0	0
Pos/Mestrado	0	0	0	0	0	0
Doutorado/Pós	0	0	1	2	1	1
Sem formação no exterior	30	100	48	92	78	95
Total	30	100	52	100	82	100

Fonte: elaboração própria

Com relação ao tempo de empresa, a Tabela 5 demonstra que mais da metade dos contabilistas (53%) possuem no máximo 2 anos de trabalho. Da mesma maneira, quando se analisa individualmente o sexo feminino, verifica-se que a maioria das mulheres atua há pouco tempo em suas empresas, revelando os dados que 43% possuem menos de 1 ano de trabalho e 23% possuem de 1 a 2 anos de empresa.

Já no que se refere ao sexo oposto, observa-se uma distribuição bastante próxima dos contabilistas pesquisados pelas três primeiras faixas em análise, com ligeira predominância daqueles que possuem de 1 a 2 anos de empresa (25%), seguido pelos que tem de 3 a 5 anos de trabalho (23%). Desse modo, nota-se que o vínculo funcional masculino é superior ao verificado entre as mulheres, uma vez que mais da metade dos homens (54%) possuem uma senioridade superior a 2 anos de empresa, ante apenas 34% das mulheres.

Tabela 5 – Distribuição dos contabilistas por tempo de empresa e gênero

Tempo de Empresa	Mulheres		Homens		Total da Amostra	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Menos de 1 ano	13	43	11	21	24	29
De 1 a 2 anos	7	23	13	25	20	24
De 3 a 5 anos	5	17	12	23	17	21
De 6 a 10 anos	3	10	5	10	8	10
De 11 a 15 anos	0	0	4	8	4	5
Mais de 15 anos	2	7	7	13	9	11
Total	30	100	52	100	82	100

Fonte: elaboração própria

Analisando os dados presentes no Gráfico 2, constata-se um afunilamento hierárquico entre as contabilistas, ou seja, menos mulheres quanto mais elevada é a instância de poder. Das profissionais entrevistadas, verificou-se que 63% 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).

Excetuando-se os níveis de supervisão e gerência, existem entre os sexos significativas diferenças percentuais (63% das mulheres, ante 38% dos homens, ocupam cargos funcionais. Já 27% dos homens, contra 7% das mulheres, ocupam cargos de diretoria). No entanto, convém ressaltar que, embora a considerável presença feminina em cargos hierarquicamente inferiores (cargos funcionais) possa ser explicada, em parte, pelo pouco tempo de empresa da maioria das contabilistas (66% possuem no máximo 2 anos de empresa), este fator não oculta a existência de possíveis obstáculos à ascensão profissional dessas mulheres. Apesar de estarem bem representadas na base da pirâmide hierárquica, constata-se que são poucas as contabilistas que encontram-se em seu ápice, ou seja, em cargos de diretoria, indicando a existência de um modelo masculino de exercício do poder nas empresas que compõem a amostra.

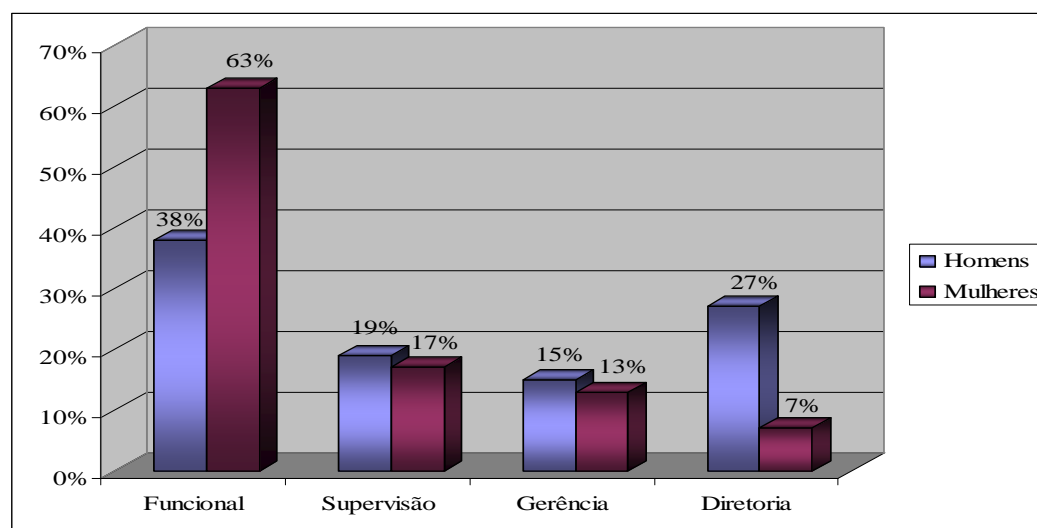


Gráfico 2 – Distribuição dos contabilistas por nível hierárquico e gênero

No que diz respeito à remuneração média mensal, verifica-se (Tabela 6) que 47% das mulheres contabilistas ganham até 3 salários mínimos. Posteriormente, aparecem com 30% aquelas cuja remuneração encontra-se entre 4 a 6 salários mínimos. Observa-se que os rendimentos percebidos pelo sexo masculino são superiores aos das mulheres. Diferentemente destas, que se concentram na faixa de menor remuneração (até 3 salários mínimos), a maioria

dos homens (35%) auferem mensalmente de 4 a 6 salários mínimos. Além disso, observa-se que 34% deles encontram-se distribuídos entre as faixas de maiores rendimentos (faixas superiores a 9 salários mínimos), ante apenas 13% das mulheres.

Tabela 6 – Distribuição dos contabilistas por remuneração média mensal e gênero

Remuneração Média Mensal	Mulheres		Homens		Total da Amostra	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Até 3 salários mínimos	14	47	10	19	24	29
De 4 a 6 salários mínimos	9	30	18	35	27	33
De 7 a 9 salários mínimos	3	10	6	12	9	11
De 10 a 13 salários mínimos	2	7	7	13	9	11
De 14 a 17 salários mínimos	1	3	3	6	4	5
Mais de 17 salários mínimos	1	3	8	15	9	11
Total	30	100	52	100	82	100

Obs.: salário mínimo de R\$ 350,00

Fonte: elaboração própria

Adotando nesta pesquisa a nomenclatura utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificou-se em relação à composição por raça/cor dos 82 contabilistas pesquisados que: 62% são brancos, 24% são pardos, 10% são pretos, 4% são amarelos e 0% indígenas.

Conforme pode-se observar no Gráfico 3, em ambos os sexos, a raça/cor branca é predominante, verificando-se entre as mulheres uma participação percentual superior à dos homens (70% e 58%, respectivamente). No entanto, quando a referência é a raça/cor preta e parda, tal situação se inverte, alcançando os homens percentuais superiores ao das mulheres (13% deles contra 3% delas são pretos e 27% deles ante 20% delas são pardos). Diferentemente do sexo oposto, nota-se entre as mulheres contabilistas uma maior participação da raça/cor amarela (2% e 7% respectivamente). Por fim, destaca-se que em ambos os sexos não se verificou a presença da raça/cor indígena.

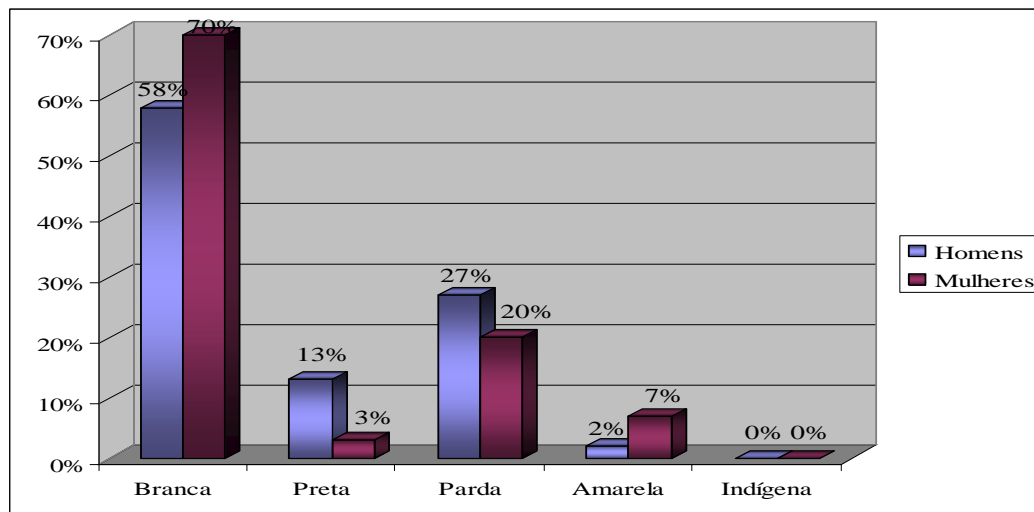


Gráfico 3 – Distribuição dos contabilistas por raça/cor e gênero

Ao segregar os contabilistas em negros e não negros, considerando a população negra aquela formada por pretos e pardos e a população não negra aquela constituída pelos brancos, amarelos e indígenas, constata-se que as desigualdades raciais tornam-se ainda mais evidentes, especialmente entre as mulheres.

De acordo com a Tabela 7, verifica-se que, das 30 contabilistas pesquisadas, apenas 7 (23%) são negras. No entanto, entre os homens, esse percentual corresponde a 40%.

Desse modo, assim como no mercado de trabalho em geral, constata-se que, nas empresas de auditoria independente pesquisadas, o sexo e a raça/cor marcam as oportunidades e acabam afetando de maneira mais incisiva as mulheres e os negros.

Tabela 7 – Distribuição dos contabilistas por gênero e em negros e não negros

Raça/cor	Mulheres		Homens		Total da Amostra	
	Frq.	%	Frq.	%	Freq.	%
Negros	7	23	21	40	28	34
Não negros	23	77	31	60	54	66
Total	30	100	52	100	82	100

Fonte: elaboração própria

4.2 Análise de opiniões e percepções

Quando questionadas a respeito da área de auditoria contábil independente favorecer em particular algum dos gêneros, os dados demonstram (Tabela 8) que as mulheres, em sua maioria (77%), acreditam que esta área profissional proporciona iguais oportunidades para ambos os sexos. Já o restante das contabilistas, o que corresponde 23%, acham que o mercado é mais promissor para os homens.

Embora não existam divergências de opiniões estatisticamente significantes entre os gêneros, cumpre destacar que 2 contabilistas do sexo masculino, o que equivale a 4% dos homens pesquisados, acreditam que a área de auditoria contábil independente ofereça mais oportunidades para as mulheres contabilistas.

Tabela 8 – Oportunidades na área de auditoria contábil independente

Em sua opinião, a área de auditoria contábil independente oferece:	Mulheres		Homens		Total da Amostra	
	Frq.	%	Frq.	%	Freq.	%
Mais oportunidades para as mulheres contabilistas	0	0	2	4	2	2
Mais oportunidades para os homens contabilistas	7	23	11	21	18	22
Oportunidades iguais	23	77	39	75	62	76
Total	30	100	52	100	82	100

Fonte: elaboração própria

Ao serem abordadas, desta vez, sobre o fato da cultura corporativa de sua empresa favorecer em particular algum dos sexos, os resultados apresentados na Tabela 9 revelam que: 80% das mulheres afirmaram que sua empresa proporciona iguais oportunidades para ambos os gêneros; 17% crêem existir mais oportunidades para os homens contabilistas e apenas 3%, o que corresponde a 1 contabilista, acreditam no favorecimento do sexo feminino.

Detentores de opiniões semelhantes às constatadas entre as mulheres, observa-se que 85% dos homens acreditam na existência de oportunidades iguais para ambos os sexos, 13% crêem no favorecimento dos contabilistas do sexo masculino e apenas 2%, o que equivale novamente a 1 contabilista, afirmam existir mais oportunidades para as mulheres contabilistas.

Tabela 9 – Cultura corporativa empresarial

Em sua opinião, a cultura corporativa da sua empresa proporciona:	Mulheres		Homens		Total da Amostra	
	Frq.	%	Frq.	%	Freq.	%
Mais oportunidades para as mulheres contabilistas	1	3	1	2	2	2
Mais oportunidades para os homens contabilistas	5	17	7	13	12	15
Oportunidades iguais	24	80	44	85	68	83

Total	30	100	52	100	82	100
-------	----	-----	----	-----	----	-----

Fonte: elaboração própria

Quando indagados sobre a existência de políticas diferenciadas de contratações e recrutamentos para homens e mulheres na empresa em que atuam, todos os contabilistas (de ambos os sexos) foram unânimes em afirmar que, em sua empresa, a política de recrutamento e contratações é indiferente ao sexo dos candidatos.

Tabela 10 – Recrutamento e contratação

Em sua empresa existem políticas diferenciadas de contratações e recrutamento para homens e mulheres?	Mulheres		Homens		Total da Amostra	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Sim	0	0	0	0	0	0
Não	30	100	52	100	82	100
Total	30	100	52	100	82	100

Fonte: elaboração própria

Ao serem inquiridos a respeito de existir, em sua empresa, desigualdades salariais entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes, observa-se (Tabela 11) que ambos os sexos possuem percepções similares. Em sua maioria, tanto as mulheres como os homens (77% e 85%, respectivamente) acreditam que não existem diferenças salariais entre aqueles que exercem cargos iguais ou equivalentes. Entretanto, nota-se que 23% das mulheres, contra 15% dos homens, crêem no contrário.

Tabela 11 – Desigualdades salariais entre cargos iguais ou equivalentes

Em sua opinião, existem em sua empresa desigualdades salariais entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes?	Mulheres		Homens		Total da Amostra	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Sim	7	23	8	15	15	18
Não	23	77	44	85	67	82
Total	30	100	52	100	82	100

Fonte: elaboração própria

Quando o assunto em questão se refere à existência de políticas empresariais de estímulo à diversidade e combate ao preconceito, constata-se novamente (Tabela 12) que ambos os gêneros, em sua maioria (70% das mulheres e 75% dos homens), afirmaram que sua empresa não desenvolve qualquer tipo de política de estímulo à diversidade de gênero e combate ao preconceito. Todavia, observa-se que 30% das mulheres, ante 25% dos homens, possuem opinião contrária.

Tabela 12 – Políticas de estímulo à diversidade e combate ao preconceito

Sua empresa desenvolve alguma política visando estimular a diversidade de gênero e equidade entre os sexos, assim como combater diferentes formas de preconceito?	Mulheres		Homens		Total da Amostra	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Sim	9	30	13	25	22	27
Não	21	70	39	75	60	73
Total	30	100	52	100	82	100

Fonte: elaboração própria

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O desafio do presente estudo residiu, fundamentalmente, em investigar a existência de desigualdades por gênero nas empresas de auditoria independente do Distrito Federal, assim como identificar a participação e o perfil das mulheres contabilistas que atuam nessas empresas.

Diante dos resultados encontrados, observou-se entre os contabilistas pesquisados, acentuadas disparidades entre os gêneros em termos de inserção, ascensão profissional, nível de escolaridade, rendimentos financeiros e, principalmente, em termos de acesso ao poder.

Representando 37% dos contabilistas pesquisados, as mulheres puderam ser caracterizadas, em sua maioria, como jovens (57% situa-se entre 25 a 35 anos), solteiras (83%), sem filhos (80%), da raça/cor branca (70%), possuidoras de curso superior completo (70%) e remuneração média mensal de até 3 salários mínimos (47%). Em termos de ocupação, os dados revelaram que a maior parte das mulheres contabilistas possuem pouco tempo de empresa (66% possuem vínculo funcional de no máximo 2 anos) e estão, sobretudo, inseridas em postos de trabalho de nível inferior na hierarquia ocupacional das empresas de auditoria independente pesquisadas (63% ocupam cargos funcionais, tais como estagiário, *trainee*, auxiliar, assistente e equivalentes). Comparativamente aos homens, sua participação em cargos de diretoria é pouco relevante (27% e 7% respectivamente), o que caracteriza nessas empresas a existência de uma cultura organizacional tradicionalmente patriarcal, em que os cargos de cúpula (contabilista sócio/sócio-diretor e equivalentes) são exercidos, predominante, pelos homens.

Seguindo o padrão de gênero encontrado no mercado de trabalho, constatou-se também que os ganhos femininos são inferiores aos auferidos pelo sexo masculino, no entanto, acredita-se que as disparidades salariais observadas não podem ser atribuídas, unicamente, a mecanismos discriminatórios por parte das empresas pesquisadas, mas também a outras variáveis, tais como nível educacional, experiência de trabalho, tempo de empresa e nível hierárquico, nas quais, em geral, os homens se destacaram, se comparados com as mulheres. Ao se somar a questão de gênero com a da raça/cor, destacou-se a proporção significativamente menor de mulheres negras (pretas e pardas) entre as contabilistas pesquisadas (23% do total), sinalizando, dessa maneira, a existência de uma dupla discriminação (por gênero e por raça) sofrida por parte dessas mulheres. No entanto, mesmo diante de um contexto adverso (desigualdades raciais, disparidades salariais, obstáculos à ascensão profissional e ao acesso ao poder), salienta-se que a maioria das contabilistas acreditam que não existem preconceitos contra as mulheres em suas empresas, seja em termos de rendimentos, cultura corporativa empresarial, contratações ou recrutamentos.

Da mesma maneira, destaca-se também que a maior parte destas profissionais (77%) acreditam que a área de auditoria contábil independente proporciona oportunidades iguais para ambos os gêneros. Entretanto, com relação à adoção de políticas de estímulo à diversidade e combate ao preconceito, observou-se que poucas (30%) foram aquelas que afirmaram a existência de tais políticas em sua empresa.

Desse modo, com base nos dados coletados conclui-se que, mesmo que velada, a desigualdade por gênero é um fator presente nas empresas de auditoria independente pesquisadas. Contudo, verificou-se que poucas foram as mulheres contabilistas que possuíam consciência disso. Sendo assim, mesmo diante dos avanços e conquistas das mulheres na profissão contábil, assim como na área de auditoria independente, constata-se, ainda, que muitos são os obstáculos a serem superados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria**: Um curso moderno e completo. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

BOYNTON, William C.; JOHNSON, Raymond N.; KELL, Walter G.. **Auditoria**. São Paulo: Atlas, 2002.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 34, nº 121, Jan/Abr. 2004. Disponível em: <http://test.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742004000100006&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 06 nov. 2006.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução nº 821/97: aprova a NBC P 1 – Normas Profissionais de Auditor Independente com alterações de dá outras providências. In: **Princípios fundamentais e normas brasileiras de contabilidade auditoria e perícia**. Brasília: CFC, 2006.

_____. Resolução nº 961/03: aprova a NBC P 1 – IT 2 – Regulamentação dos itens 1.2 – Independência; 1.6 – Sigilo; e 1.12 – Manutenção dos Líderes de Equipe de Auditoria, da NBC P 1 – Normas Profissionais de Auditor Independente. In: **Princípios fundamentais e normas brasileiras de contabilidade auditoria e perícia**. Brasília: CFC, 2006.

_____. Resolução nº 820/97: aprova a NBC T 11 – Normas de Auditoria Independente das Demonstrações Contábeis com alterações e dá outras providências. In: **Princípios fundamentais e normas brasileiras de contabilidade auditoria e perícia**. Brasília: CFC, 2006.

_____. **Quantos somos?** Disponível em: <http://www.cfc.org.br/uparq/RegSex_09-2006.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2006.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. Instrução nº 308/95: Dispõe sobre o registro e o exercício da atividade de auditoria independente no âmbito do mercado de valores mobiliários, define os deveres e as responsabilidades dos administradores das entidades auditadas no relacionamento com os auditores independentes, e revoga as Instruções CVM nos 216, de 29 de junho de 1994, e 275, de 12 de março de 1998. Disponível em: <<http://www.cvm.org.br/>>. Acesso em: 24 nov. 2006.

FRANCO, Hilário Franco; MARRA, Ernesto. **Auditoria contábil**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

JUND, Sérgio. **Auditoria**: Conceitos, normas, técnicas e procedimentos: teoria e 900 questões. 8ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.

JUNIOR, José Hernandez Perez. **Auditoria de demonstrações contábeis**: Normas e procedimentos. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1998.

MAGALHÃES, Antonio de Deus F.; LUNKES, Irtes Cristina; MÜLLER, Aderbal Nicolas. **Auditoria das organizações**: Metodologias alternativas ao planejamento e à operacionalidade dos métodos e das técnicas. São Paulo: Atlas, 2001.

SÁ, Antônio Lopes de. **Curso de auditoria**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SANTI, Paulo Adolpho. **Introdução à auditoria**. São Paulo: Atlas, 1988.