



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ROSEMARY DA SILVA

**QUESTÕES DE GÊNERO NA ASCENSÃO DE CARREIRA NA
AUDITORIA PELA LENTE DE AUDITORAS**

**JOÃO PESSOA
2024**

ROSEMARY DA SILVA

**QUESTÕES DE GÊNERO NA ASCENSÃO DE CARREIRA NA
AUDITORIA PELA LENTE DE AUDITORAS**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Karla Katiuscia
Nóbrega de Almeida

JOÃO PESSOA
2024

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

§586q Silva, Rosemary da.

Questões de gênero na ascensão de carreira na auditoria pela lente de auditoras / Rosemary da Silva.
- João Pessoa, 2024.
54f.

Orientação: Karla Katiuscia Nóbrega de Almeida.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Auditoras. 2. Questões de gênero. 3. Discriminação de gênero. 4. Ascensão profissional. 5. Barreiras à ascensão profissional. 6. Mercado de trabalho de auditoras. I. Almeida, Karla Katiuscia Nóbrega de. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 657

ROSEMARY DA SILVA

**QUESTÕES DE GÊNERO NA ASCENSÃO DE CARREIRA NA
AUDITORIA PELA LENTE DE AUDITORAS**

Esta monografia foi julgada adequada para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do TCC em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **KARLA KATIUSCIA NOBREGA DE ALMEIDA**
Data: 30/04/2024 10:46:43-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Presidente(a): Prof.(a) Dr.(a) Karla Katiuscia Nobrega de Almeida
Instituição: UFPB

Documento assinado digitalmente
 **VERA LUCIA CRUZ**
Data: 30/04/2024 11:58:18-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Membro: Prof.(a) Dr.(a) Vera Lucia Cruz
Instituição: UFPB

Documento assinado digitalmente
 **MIRZA CUNHA SARAIVA**
Data: 30/04/2024 19:36:45-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Membro: Prof.(a) Mirza Cunha Saraiva
Instituição: UFPB

João Pessoa, 22 de abril de 2024

DECLARAÇÃO DE AUTORIA PRÓPRIA

Eu, Rosemary da Silva, matrícula n.º 20170013671, autor(a) do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado QUESTÕES DE GÊNERO NA ASCENSÃO DE CARREIRA NA AUDITORIA PELA LENTE DE AUDITORAS, orientado(a) pelo(a) professor(a) Karla Katiuscia Nóbrega de Almeida, como parte das avaliações do Curso de Ciências Contábeis no período letivo 2021.2 e requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel(a), declaro que o trabalho em referência é de minha total autoria, não tendo sido copiado ou extraído, seja parcial ou integralmente, de forma ilícita de nenhuma fonte, além daquelas públicas consultadas e corretamente referenciadas ao longo do trabalho, obedecendo aos padrões nacionais para referências diretas e indiretas, ou daquelas cujos dados resultaram de investigações empíricas por mim realizadas para fins de produção deste trabalho. Afirmo que em hipótese alguma representa plágio de material disponível em qualquer meio, e declaro, estar ciente das penalidades previstas nos artigos 184 e 298 do Decreto-Lei n.º 2.848/1940 – Código Penal Brasileiro, como também declaro não infringir nenhum dispositivo da Lei n.º 9.610/98 – Lei dos Direitos Autorais.

Assim, se houver qualquer trecho do texto em questão que configure o crime de plágio ou violação aos direitos autorais, assumo total responsabilidade, ficando a Instituição, o orientador e os demais membros da banca examinadora isentos de qualquer ação negligente da minha parte, ou pela veracidade e originalidade desta obra, cabendo ao corpo docente responsável pela sua avaliação não aceitá-lo como Trabalho de Conclusão de Curso da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, no Curso de Ciências Contábeis, e, por conseguinte, considerar-me reprovado no Trabalho de Conclusão de Curso.

Por ser verdade, firmo a presente.

João Pessoa, 22 de abril de 2024.



Assinatura do(a) discente

Dedico este trabalho ao meu filho, por toda a ausência vivenciada, devido a graduação e meus pais, em especial à minha mãe, por todo apoio e por não me deixar desistir, toda minha dedicação é para vocês e por vocês, obrigada por todo apoio em cada momento de minha vida. Amo vocês.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo conhecer a percepção de auditoras sobre as questões de gênero na ascensão profissional de suas carreiras. Para atingir os objetivos, realizou-se uma pesquisa quantitativa-descritiva e quanto ao processo de coleta de dados, foi utilizado uma pesquisa de levantamento tipo *Survey*, que se deu por meio de questionário enviados via plataforma profissional LinkedIn a auditoras e ex-auditoras. A amostra foi composta por 70 auditoras de empresas de auditoria independente, que atuam ou já atuaram na área. Os resultados observados indicam que para a maioria das auditoras consultadas, as questões de gênero não são sentidas ou são, em menor proporção, o que sugere uma quebra nos paradigmas a respeito da profissão, demonstrando que as políticas adotadas pelas empresas de auditoria para garantir a equidade de gênero, vem gradativamente surtindo efeito. Contudo, foi observado que quando em começo da profissão, a visão que as mulheres têm sobre a área é diferente das que já estão a mais tempo e já vivenciaram mais experiências, o que pode sugerir que o ingresso na profissão é mais fácil, sem muitos empecilhos ou barreiras, mas, se torna mais difícil ao longo dos anos e as barreiras, como o baixo índice de mulheres em cargos de gestão na área, diferença salarial e dificuldade de conciliar vida pessoal e profissional deixam de ser sutis e se tornam perceptíveis o que muitas vezes acabam impedindo ou atrasando o crescimento das mulheres na profissão. A partir do exposto conclui-se que as questões de gênero não são perceptíveis para as mulheres no início de suas carreiras na auditoria, mas são mais presentes e vivenciadas pelas que estão a mais tempo na área e em cargos de gestão.

Palavras-chave: Auditoras; questões de gênero; ascensão profissional; barreiras

ABSTRACT

The present study aimed to know the perception of auditors about gender issues in the professional ascension of their careers. To achieve the objectives, a quantitative-descriptive research was carried out and regarding the data collection process, a survey was used, which was carried out through a questionnaire sent via the professional platform LinkedIn to auditors and former auditors. The sample was composed of 70 auditors from independent auditing firms, who work or have worked in the area. The results indicate that for the majority of female auditors consulted at the beginning of their careers, gender issues are not felt or are, to a lesser extent, which suggests a break in the paradigms regarding the profession, demonstrating that the policies adopted by audit firms to ensure gender equity, It has been gradually having an effect. However, it was observed that when at the beginning of the profession, the view that women have about the area is different from those who have been there for a longer time and have already lived more experiences, which may suggest that entering the profession is easier, without many obstacles or barriers, but becomes more difficult over the years and the barriers, such as the low rate of women in management positions in the area, the salary gap and the difficulty of reconciling personal and professional life, are no longer subtle and become noticeable, which often end up preventing or delaying the growth of women in the profession. From the above, it is concluded that gender issues are not noticeable to women at the beginning of their careers in auditing, but are more present and experienced by those who have been in the area for a longer time and in management positions.

Keywords: Female auditors; gender issues; career advancement; barriers

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil das respondentes	28
Tabela 2 - Trajetória profissional das respondentes.....	30
Tabela 3 - Questões de gênero.....	32

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
NBC PG	Normas Brasileiras de Contabilidade Profissional Geral
PEPC	Programa de Educação Profissional Continuada

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA	10
1.2 OBJETIVOS	11
1.2.1 Objetivo geral	11
1.2.2 Objetivos específicos	12
1.3 JUSTIFICATIVA	12
2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	14
2.1 A PROFISSÃO E O PROFISSIONAL DA AUDITORIA INDEPENDENTE	14
2.2 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E O FENÔMENO DO TETO DE VIDRO NO MERCADO DE TRABALHO COM ÊNFASE NA AUDITORIA EXTERNA.....	16
2.2.1 Discriminação de gênero no mercado de trabalho	16
2.2.2 A teoria do teto de vidro	18
2.3 ESTUDOS ANTERIORES.....	20
3. METODOLOGIA	25
3.1 TIPOLOGIA.....	25
3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	26
3.3 TRAJETÓRIA METODOLÓGICA.....	27
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	30
5. CONCLUSÃO.....	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICES	49
Apêndice 1 – roteiro de entrevista estruturado	49

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

Partindo dos primórdios da história, o papel que a sociedade (constituída por vínculos de dominação masculina) designava as mulheres ao cuidado dos filhos, da casa e do marido, enquanto o homem era o provedor e defensor da família, a mulher desempenhava um papel de coadjuvante e submissa. Ao passar dos anos a desconstrução dessa imagem veio sendo abordada de maneira mais incisiva e as mulheres começaram a buscar a tão sonhada e ainda distante equidade de gênero. (SIQUEIRA E SAMPARO, 2017)

A inserção das mulheres no mercado de trabalho continua em crescimento e elas vem abrindo caminho ao longo da história, atuando em diversas áreas profissionais. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2021), apontam que 54% das mulheres estão inseridas no mercado de trabalho, entretanto, mesmo com esse crescimento massivo, ainda é inferior quando comparada a representatividade masculina que é de 73,7%.

Com o crescimento do trabalho feminino, atividades consideradas estritamente masculinas, passaram a ser também realizadas por mulheres, que segundo Leone e Portilho (2018), vem crescendo também no nível educacional, representando quase o dobro comparado aos homens no que diz respeito a nível superior. Esse crescimento de mulheres em nível superior também pode ser observado na área da contabilidade, na qual o número de mulheres formadas na área, é superior ao dos homens (SILVA, 2016).

Mas, apesar do aumento de mulheres graduadas na área, a Contabilidade ainda é uma profissão majoritariamente ocupada por homens, principalmente em cargos de liderança, como aponta Silva, Magro e Silva. (2015). Além do fato de que, quando nos mesmos cargos de liderança ocupadas por homens, elas tendem a ganhar menos, como demonstrados nos dados do IBGE (2021), segundo os quais consta que as mulheres ocupam apenas 23% dos cargos de liderança com remuneração cerca de 38% menor que a dos homens. A partir dessas estatísticas, fica evidente a discriminação de gênero, que submetem as mulheres a salários menores, às impedem ou no mínimo dificultam, o crescimento em suas carreiras (SIQUEIRA e SAMPARO, 2017).

Para Cavaliere e Fernandes (1998), a discriminação de gênero é a inferiorização e segregação de pessoas que detêm um mesmo patamar produtivo, mas que se distinguem por algum aspecto não produtivo, e essa constante também associada ao fato da dificuldade que as mulheres enfrentam em conciliar a vida pessoal, materna e marital, com a vida profissional, dentre outros fatores, é identificada pelos pesquisadores como “fenômeno do teto de vidro”. Que se trata de uma barreira, que é tão fina e sutil, chegando a ser invisível, como o vidro, mas que é forte o suficiente para impedir a ascensão de mulheres em suas carreiras (CORRÊA, 2010).

O teto de vidro na Auditoria, torna-se ainda mais nítido ao passo que a maioria dos cargos de liderança na profissão são ocupados por homens, enquanto as mulheres estão abrangentemente mais inseridas em nível operacional (SILVA, MAGRO e SILVA, 2015) e quando em cargos de liderança, estão muitas vezes restritas a empresas menos complexas e, na maioria dos casos, recebem salários abaixo dos homens na mesma função, como demonstram os estudos de Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) e Cordeiro, et al. (2016).

Também se deve ao fato de que a Auditoria é uma área que exige mais do profissional, seja na disponibilidade para viagens, seja nas jornadas de trabalho mais extensas ou na obrigatoriedade da educação continuada, inerente à área. Adicionalmente, estudos como o de Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) identificam que as mulheres estão sujeitas a menor remuneração, mesmo em cargos semelhantes aos dos homens, sendo essa uma das questões mais pertinentes em relação ao teto de vidro, seguida da dificuldade de se manter na área.

Uma vez que a discriminação de gênero e o fenômeno do teto de vidro, são incluídos na vida profissional da mulher e que esses fatores afetam a ascensão de sua carreira, incluindo na carreira de auditoria, questiona-se: Como as auditoras percebem as questões de gênero na ascensão profissional de suas carreiras?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Este estudo tem como objetivo geral conhecer a percepção de auditoras sobre questões de gênero na ascensão profissional de suas carreiras.

1.2.2 Objetivos específicos

- A) Demonstrar a percepção de auditoras sobre sua trajetória profissional;
- B) Identificar as barreiras à ascensão profissional das auditoras pesquisadas;
- C) Associar as barreiras identificadas com questões de gênero na ascensão profissional das pesquisadas;

1.3 JUSTIFICATIVA

Algumas pesquisas evidenciam na área contábil dificuldades de ascensão das mulheres em suas vidas profissionais e destacam as barreiras enfrentadas por elas em suas carreiras, como: Borsatto Jr, Zabotti e Araújo (2020), que verificaram a existência de discriminação por gênero e étnico-racial na remuneração de 56.374 contadores; Haussmann *et al* (2018), que demonstraram que as mulheres contadoras ganham em média 26% a menos que os homens na profissão; Silva (2016), que afirma que na contabilidade, apesar do número de mulheres formadas e em formação na área seja superior, ainda há a masculinização da profissão, reforçando as práticas machistas e estereotipadas da área; Silva, Magro e Silva (2015) concluíram que na profissão contábil, existe uma maior predominância a se escolher homens para os cargos de liderança, enquanto as mulheres, predominantemente, assumem cargos mais inferiores.

Portanto a relevância da pesquisa se dá pelo fato de que a desigualdade de gênero e dificuldade de ascensão de mulheres em suas carreiras, são assuntos que precisam ser abordados e são de interesse das profissionais, Proni e Proni (2018), como também são de grande importância para entendimento das questões de gênero no que tange o aspecto profissional.

Na profissão contábil, com ênfase na auditoria essa questão se torna ainda mais acentuada, pois ainda é uma área tida como masculinizada. Segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) (2022) em 31 de dezembro de 2021, 43% dos profissionais contábeis são do sexo feminino, o que somam 224.184 profissionais mulheres ativas na área no mercado de trabalho. Mesmo assim, os cargos de chefia

são predominantemente assumidos por homens, enquanto as mulheres tendem a ficar mais alocadas em cargos operacionais, com isso a participação de mulheres nos comitês e cargos de liderança nas empresas de auditoria, ainda é mínimo. (CRESTANI, RODRIGUES e RODRIGUES, 2017; COLARES, ALVES e MIRANDA, 2020).

Adicionalmente, há a diferença de salário entre homens e mulheres na área, que ainda é uma constante e uma das principais insatisfações por parte delas. Hausmann *et al* (2018) demonstra em seus estudos que as mulheres contadoras ganham em média 26% a menos que os homens na profissão. Na auditoria as profissionais mulheres tem a percepção de receberem menos que os homens enquanto a maioria dos profissionais masculinos acreditam não existir essa diferença. (LIMA, MIRANDA e NOVA, 2018).

Não obstante, no cenário da auditoria externa, tem-se um mercado que é dominado por quatro grandes firmas, conhecidas como as *Big four*, que ao longo do tempo vem se mostrando mais preocupadas com a equidade de gênero, criando iniciativas de inclusão e retenção de profissionais, contudo, em pesquisa online em suas páginas na web em nível Brasil (2024), foi observado que todos os sócios líderes da área de Auditoria são homens. Segundo Lima (2018), essas políticas estão mais focadas em interesses financeiros, do que realmente na equidade de oportunidades e na modificação do cenário social, entretanto suas políticas de inserção e inclusão são vistas com bons olhos e impactam na vida profissional das suas auditoras.

Com isso a oportunidade do estudo se dá, pela possibilidade de analisar essas demandas, visto que as questões de gênero precisam estar em pauta nas empresas e na sociedade em decorrência do crescimento exponencial da economia e de mulheres no mercado de trabalho, fazendo-se necessário que esses assuntos sejam abordados, explorados e compreendidos com mais profundidade tanto na área acadêmica, quanto na social, de forma a contribuir para a equidade de gênero, seja com uma nova perspectiva acerca do tema, seja com a inserção de políticas por parte das empresas para minimização dessas diferenças, como tem acontecido nas empresas de auditoria.

Adicionalmente a pesquisa visa identificar a possível relação entre as questões de gênero e barreiras existentes na carreira de mulheres auditoras, com a sua ascensão profissional, contribuindo assim, com futuras pesquisas na área e ampliando as pesquisas já existentes.

2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A PROFISSÃO E O PROFISSIONAL DA AUDITORIA INDEPENDENTE

“O termo auditoria vem do latim *audire* (ouvir), o que denota em sua origem os profissionais que buscavam chegar a conclusões inquirindo e reunindo informações” (MAFFEI, 2015, p2.), mas, atualmente, seu significado tem como interpretação a palavra inglesa, *audit* que tem como definição examinar, ajustar, corrigir e certificar (FAVEIRO,2018)

Para Mattos (2017), a auditoria surgiu a partir da necessidade de se averiguar contas em vez de apenas fazer a escrituração e se guardar livros, além disso, com o crescimento dos mercados por volta de 1900, as empresas sentiram a necessidade de buscar investimentos externos e quanto mais transparência em suas contas, mais atraíam investidores, e então surgiu oficialmente a profissão do auditor.

Lins (2017) também apresenta a auditoria como um instrumento que tem como objetivo conferir, verificar, analisar, avaliar e comunicar resultados. Assim, os investidores podem ter mais segurança sobre a liquidez, a rentabilidade e os riscos de se investir em determinadas empresas, facilitando o processo de tomada de decisão (ALMEIDA, 2019).

No Brasil, a auditoria é exercida exclusivamente por contadores, e foi citada pela primeira vez na lei 4728/75 que passou a disciplinar e monitorar o mercado de ações e estabeleceu os padrões para relatórios, organização contábil e pareceres apresentados (FAVEIRO, 2018). Depois houve a criação da lei 6.404/76, na qual foi determinado que todas as empresas de capital aberto tivessem suas demonstrações contábeis analisadas por auditores independentes, registrados na Comissão de Valores Mobiliário (CVM). (SILVA, 2020), mas a auditoria pode ser aplicada a qualquer tipo de empresa, independentemente de seu tamanho (SAMMOUR e CINTRA, 2019).

Para o profissional de contabilidade ingressar na carreira de auditor é necessário o seguimento de vários critérios. No âmbito da CVM, para se registrar como auditor independente é necessário ter no mínimo 5 anos de experiência na área de auditoria, passar por exame de qualificação profissional (RESOLUÇÃO CVM Nº 23, 2021) e participar do programa de educação continuada, que consiste em carga horária anual para desenvolvimento e atualização do profissional. (NBC PG12 (R3),

2017). A educação continuada é considerada crucial para que o profissional esteja sempre atualizado de acordo com as mudanças decorrentes dos avanços na área. (REBOUÇAS, MELO E GUIMARÃES, 2021).

Depreende-se que a auditoria independente funciona basicamente como um meio de comunicação entre partes interessadas e tem um papel de extrema importância para adoção das normas contábeis internacionais e brasileiras, (FIRMINO, DAMASCENA E PAULO, 2010), tendo como principal função assegurar a confiabilidade das demonstrações emitidas pelas empresas, por meio de um relatório no qual expressa suas opiniões acerca da posição financeira e patrimonial da empresa e se essas informações estão de fato condizentes com as normas vigentes (SAMMOUR E CINTRA, 2019). Para isso, o auditor precisar ter competências, tanto profissionais, quanto interpessoais.

Coelho *et al* (2018) afirmaram que na percepção dos auditores as competências principais para a profissão são: os conhecimentos de contabilidade e finanças, integridade, ética e confiança, trabalho em equipe, ser bom ouvinte e ter boa comunicação (essas entrelaçadas a necessidade de fluência em outro idioma, geralmente o inglês) e a necessidade de sempre estar se atualizando profissionalmente. Para isso conta-se com o PEPC (programa de educação profissional continuada) que conforme a Norma Brasileira de Contabilidade NBC PG 12 (R3) é:

A atividade que visa manter, atualizar e expandir o conhecimento e competências técnicas e profissionais, as habilidades multidisciplinares e a elevação de comportamento social, moral e ético dos profissionais de contabilidade, como características indispensáveis à qualidade dos serviços prestados e ao pleno atendimento das normas que regem o exercício da profissão contábil. (NBC PG 12(R3), p.1)

O programa de educação profissional continuada consiste em uma estrutura de aquisição de pontos por meio de obtenção de conhecimento, participação em eventos e comissões técnicas, produção intelectual (...), elas devem totalizar quarenta pontos e serem devidamente comprovadas pelos órgãos competentes (MUZEL, 2018). Para os profissionais da área, a educação continuada é muito importante, pois estimula o conhecimento e prepara o profissional para a ascensão de carreira e exigências do mercado (REBOUÇAS, MELO E GUIMARÃES, 2021).

Do exposto, entende-se que a auditoria é uma área profissional que além de muitas competências, exige muito empenho do profissional. Belochio (2018)

corroborar esse entendimento ao concluir em sua pesquisa, por meio de entrevistas a auditores, que a rotina de viagens, o tempo dedicado ao trabalho e a sobrecarga de tarefas, inerentes a profissão, impactam consideravelmente em sua vida pessoal, diminuindo o tempo de convivência com a família e o tempo de descanso e lazer e também causando o desenvolvimento de doenças físicas e psicológicas, principalmente nos níveis mais operacionais, mesmo assim a maioria continuam satisfeitos com a profissão e não pensam em mudar de carreira.

2.2 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E O FENÔMENO DO TETO DE VIDRO NO MERCADO DE TRABALHO COM ÊNFASE NA AUDITORIA EXTERNA.

2.2.1 Discriminação de gênero no mercado de trabalho

Segundo Cavaliere e Fernandes (1998), a discriminação ocorre quando um indivíduo com um mesmo nível produtivo está em detrimento a outro por razões não produtivas, como é o caso de gênero e raça por exemplo. Na opinião de Treviso (2008), a desigualdade de gênero está arraigada em nossa sociedade, e apesar de haver leis e normas jurídicas visando minimizar isso, as mulheres continuam sofrendo exclusão em seu meio.

Moreira, Fleck e Viana (2020), afirmam que isso acontece devido a construção histórica e validação da sociedade através dos tempos de que a mulher é o sexo frágil e responsável pelos cuidados domésticos, dependendo do homem para seu sustento, criando assim uma dificuldade de se aceitar e de efetivamente assegurar a equidade de gênero. Corroborando com os estudos de Moreira, Fleck e Viana (2020), Kergoat (2009) relata a existência da “divisão social do trabalho”, por meio da qual se consolidou no decorrer dos tempos um poder dos homens sobre as mulheres, com eles intervindo nas decisões sociais de seu meio, como religião e política e as mulheres sendo submetidas aos trabalhos doméstico e a criação dos filhos. Posteriormente, com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, houve implicitamente a separação do trabalho do homem e da mulher e a suposição hierárquica de que o trabalho do homem é mais importante e valioso que o da mulher.

Segundo Siqueira e Samparo (2017), a mulher ainda sofre com a discriminação, assédio e desigualdade salarial, embora tenha havido um aumento considerável de sua participação no mercado e na sociedade, conquistado ao longo dos tempos por meio dos movimentos feministas. Mesmo com crescimento da

participação das mulheres no mercado e a diminuição das diferenças de salário em relação aos homens, as mulheres enfrentam ainda muitas dificuldades para conseguirem competir com os homens em relação as promoções e salários equiparados (MADALOZZO, MARTINS e SHIRATORI, 2016). Acrescenta-se a isto o fato de a sociedade relacionar o sucesso da empresa à liderança masculina, com isso solidificando a cultura patriarcal nas organizações (ARRUDA e SÁ, 2019).

Para Proni e Proni (2018), é imprescindível que o mercado adote medidas de incentivo à equidade de gênero e a inserção de mulheres em seus cargos de liderança, mesmo que isso esteja sendo feito de forma gradativa, é importante que as empresas encontrem meios de proporcionar as mulheres a conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais.

Ainda assim, essa obrigação imposta as mulheres ao dever de cuidar da casa, impacta consideravelmente no tempo em que se dedica ao seu trabalho, como mostra os estudos de Maia *et al* (2018) que identificaram um menor número de horas trabalhadas por mulheres em relação aos homens. Cirino (2018) afirma que uma empresa tende a contratar o homem em geral, visualizando uma maior produtividade, em relação a mulher e com isso lhes dando rendimentos maiores, uma vez que não precisam se ausentar para ter filhos, nem para lidar com as responsabilidades domésticas. Além disso, existe o sentimento de culpa, por parte das mulheres, por não conseguir conciliar o trabalho e a família ou ter que escolher um em detrimento ao outro, visto que essa obrigação de manutenção do lar, devido a construção social apoiada na questão biológica, recai sempre para as mulheres, impedindo que haja uma equidade entre a vida pessoal e profissional (SPLITTER, SILVA e BARBOSA, 2017).

Maia *et al* (2018) destacaram que mesmo com a concepção de homens como provedores, ocorreu um aumento de mulheres como líderes de família e responsáveis pelo provento do lar, mesmo que, com salários mais baixos em relação ao sexo oposto.

Na profissão contábil, essa igualdade de gênero entre a vida pessoal e profissional também parece está distante. Souza, Voese e Abbas (2015) afirmaram que é difícil para a profissional contabilista aliar a vida profissional com a pessoal, então muitas acabam não crescendo na área ou então desistindo da profissão, ou adiando a formação de família e a maternidade, para assim terem mais chances de crescer na carreira.

2.2.2 A teoria do teto de vidro

“O conceito do teto de vidro (*glass ceiling*) surgiu nos Estados Unidos, na década de 80, para descrever a barreira profissional que, de tão sutil, é transparente. Embora transparente, ela é suficientemente forte para impedir o avanço profissional das mulheres” (STEIL 1997, p. 09 apud CORRÊA, 2010). Esse termo vem do fato da semelhança que o vidro tem em relação a esse fenômeno, sutil, forte e invisível, que funciona como um teto que impede as mulheres de irem mais alto, de crescerem em suas carreiras. (CORRÊA, 2010)

Purcell *et al* (2010) descreveram a teoria do teto de vidro como uma metáfora usada para explicar a dificuldade das mulheres de crescerem em suas carreiras no âmbito organizacional, independentemente de suas capacidades, qualificações, méritos e conquistas. Rocha *et al*, (2014) afirmam que o teto de vidro pode ser observado por impedimentos quase imperceptíveis, na evolução da carreira das mulheres, acarretando uma menor quantidade de mulheres em cargos hierarquicamente superiores.

Dados do IBGE (2021) apontam que a proporção de mulheres em cargos estratégicos é de 23% enquanto os homens ocupam 77% desses cargos de liderança, isso implica que quanto mais alto o cargo, menor é a proporção de mulheres ocupando os mesmos. Ainda há a questão da diferença de salário entre homens e mulheres ocupando a mesma função. Pesquisas do IBGE mostraram que as mulheres recebem 77,7% dos rendimentos dos homens e quando se trata de cargos de gerência e diretoria essa porcentagem cai para 61,9% (IBGE, 2021).

Mesmo quando em cargos de liderança, precisam ter que lidar com outras questões, como o assédio sexual, discriminação e conciliação com a família, casa e trabalho (BARBOSA e OLIVEIRA, 2021), além disso, ainda existe o fato da objeção e resistência do sexo masculino em aceitar o direcionamento e liderança, quando vindo de mulheres, causando empecilhos em sua gestão e comando (NOGUEIRA e KUBO, 2013). Hryniewicz e Vianna (2018) corroboram isto, afirmando que quando em cargos de liderança, a percepção que se tem é da necessidade de um comportamento mais enérgico e firme, diferente da percepção que se tem da mulher, quase sempre visualizadas, até por elas mesmas, com características mais empáticas e bondosas e essa visão distorcida pode provocar o preconceito e não aceitação em seu ambiente profissional.

Na profissão contábil, não é diferente, Silva (2016) afirma que na contabilidade, ainda que o número de mulheres formadas e em formação na área seja superior, ainda há a masculinização da profissão, reforçando as práticas machistas e estereotipadas da área. Silva, Magro e Silva (2015) concluíram que na profissão contábil, existe uma maior predominância a se escolher homens para os cargos de liderança, enquanto as mulheres, predominantemente, assumem cargos mais inferiores. Corroborando o fato de que há realmente uma barreira invisível que impede as mulheres de crescerem em sua carreira profissional. Para Machado e Brunozi Jr. (2021) apesar das mulheres em sua maioria, estudarem mais que os homens, elas ainda ganham menos e ocupam poucos cargos de liderança, mesmo diante do constante aumento de mulheres em formação e no mercado de trabalho.

O fenômeno do teto de vidro pode ser encontrado também nos conselhos regionais de contabilidade, onde apesar de 43% dos credenciados serem mulheres, muito poucas ocupam ou já ocuparam altos cargos na entidade, como presidência, vice-presidência e conselho, em todos os estados do Brasil. (RADAELLI, 2018). Rocha (2014) reitera que as mulheres apesar de competirem igualitariamente por melhores posições no âmbito profissional, sempre são ultrapassadas pelos homens e quando ainda em cargos de liderança, ganham menos que os referidos.

Segundo Nonato *et al* (2020) a dificuldade de ascensão na carreira é um dos principais desafios enfrentados pelas mulheres contabilistas, somado a diferença salarial entre homens e mulheres na área e a dificuldade de conciliação entre a vida pessoal e profissional, mas ainda sim afirma que as mulheres vêm crescendo na profissão e alcançado cada vez mais espaço, reconhecimento e valorização, mesmo que a passos lentos. Santos, Melo e Batinga (2021) concluíram que parte desse crescimento de mulheres no mercado está restrita a cargos de baixo escalão e se dá pelo fato dos contratantes, em sua maioria homens, requererem o trabalho feminino por essas serem mais submissas e “melhores de lidar”, além da aceitação em receberem salários menores.

Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) mostraram que na contabilidade e auditoria, apesar da diferença de escolaridade ser mínima, os homens dominam o setor quando se trata de cargos em empresas mais complexas, salários e tempo de carreira, comparado as mulheres. Em outras palavras, para Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) as mulheres estão sujeitas a remuneração inferior, sendo essa diferença

mais alarmante e estão limitadas em sua grande parte a empresas menos complexas e ainda à dificuldade de se manter na carreira ao longo dos anos.

Reforçando os achados de Brighenti, Jacomossi e Silva (2015), Cordeiro *et al* (2016) identificaram que, quanto maior a complexibilidade da empresa, menor é a presença feminina nas equipes de auditoria externa, e quando há, são em cargos mais operacionais, enquanto a liderança da equipe é principalmente formada por homens. Também ressaltaram que empresas socialmente vistas como de áreas masculinizadas, como empresas de construção e de agro e pescas, tendem a se ter equipes de auditoria externa composta apenas por homem ou com pouca participação feminina, evidenciando a segregação que existe na profissão.

Alencar e Amarates (2019) observaram que para as mulheres que já conseguiram alcançar altos cargos hierárquicos, o teto de vidro já não é tão forte, pois é como se quando em cargos superiores, essa barreira já está rompida, mas ainda fica claro as dificuldades para se chegar a esses cargos de liderança, como abdicação da maternidade, dos afazeres domésticos, a discriminação salarial, preconceito e machismo corporativo. A pesquisa de Santos, Tanure e Neto (2014) com executivas brasileiras também demonstrou que quando em alto escalão, elas tendem a minimizar os obstáculos e barreira enfrentados, enxergando-os como história de superação de suas carreiras e não como obstáculos enfrentados por serem mulheres e que não deveriam existir.

Do exposto, observa-se que a literatura aponta para existência do fenômeno teto de vidro no contexto brasileiro, no mercado de trabalho em geral e, em particular, na profissão contábil, cabendo aos pesquisadores da área realizarem mais estudos para ampliar o conhecimento de como esse fenômeno ocorre na Contabilidade e na Auditoria.

2.3 ESTUDOS ANTERIORES

Muitos autores comprovam através das suas pesquisas as percepções da desigualdade de gênero e do teto de vidro, encontradas em todas as áreas de mercado de trabalho e o impacto na progressão da carreira da profissional mulher no seu meio, especialmente o contábil, evidenciando a existência da dificuldade na ascensão de sua carreira, como demonstrado por Moura *et al* (2022), Machado e

Brunozi Jr (2021), Borsatto Jr, Zabotti e Araújo (2020), Haveroth, Lima e Cunha (2020), Silva, Ames e Giordani (2020), dentre outros, comentados a seguir.

Moura *et al* (2022), investigou mulheres contadoras em cargo de liderança de diversas áreas: escritórios contábeis, empresas de auditoria a respeito do impacto do teto de vidro em suas carreiras e as dificuldades de se chegar nos cargos de liderança, a conciliação com a maternidade e os obstáculos causados pela pandemia da Covid-19. Verificou que a desigualdade de gênero foi umas das dificuldades enfrentadas pelas profissionais, assim como a social ou racial; as mulheres entrevistadas também evidenciaram a dificuldade de conciliar a maternidade com a carreira e o detrimento desse fator à profissão, algumas também relataram o desenvolvimento de transtornos de ansiedade, devido a discriminação sofrida, o que explicita as consequências das desigualdades sofridas pelas mulheres.

Silva, Figueiredo e Line (2021), verificaram que apesar de o número de mulheres formadas em contabilidade ser maior, os números do CFC demonstram que há mais homens exercendo a profissão. O estudo também identificou que as mulheres no setor contábil têm remuneração menor que a dos homens, mesmo realizando as mesmas funções e que as barreiras impeditivas inerentes à vida da mulher, como as questões de gênero, social, a maternidade e a dupla jornada, são empecilhos para que a mulher cresça em sua carreira e até mesmo são impeditivos para que a mulher se insira no mercado de trabalho.

Oliveira (2020), por meio de entrevistas semiestruturadas aplicado à sete mulheres presidentes de Conselhos Regionais de Contabilidade, entre os anos de 2018 e 2019, demonstrou como é importante para a progressão da carreira da mulher o apoio da família, dos parceiros de trabalho e de outras mulheres, facilitando a transposição das barreiras enfrentadas. Nos relatos das entrevistadas foram destacadas dificuldades na conciliação do cuidado dos filhos e da família, a dificuldade de se inserir no mercado de trabalho, a dificuldade de se manter nos estudos e o desencorajamento por parte de terceiros. Entretanto, Oliveira (2020), constatou que essas barreiras muitas vezes desaceleraram a ascensão de suas carreiras, mas que em unanimidade, foram transpostas levando-as a os cargos de presidentes do conselho.

Machado e Brunozi Jr (2021), constataram o fato de que embora haja aumento significativo da participação feminina tanto em formação quanto no mercado de trabalho, existem obstáculos para que mulheres ocupem cargos de chefia nas

empresas. Por meio de entrevista com 93 mulheres graduandas e graduadas em Ciências Contábeis, observaram que a maioria optou pela carreira de contadora pela vasta oportunidade de atuação, mesmo que para muitas, a profissão ainda é relacionada ao sexo masculino. Também foi identificado que as maiores dificuldades em crescer na carreira estão relacionadas a discriminação e gênero, desigualdade de salários e a conciliação com a maternidade.

Borsatto Jr, Zabotti e Araújo (2020), verificaram a existência de discriminação por gênero e étnico-racial na remuneração de 56.374 contadores, abrangendo as regiões do Brasil. Concluíram que as mulheres têm uma remuneração inferior aos homens, com diferença ainda mais acentuada para mulheres negras, mesmo atuando nas mesmas funções e em empresas semelhantes, também foi percebido que o tempo de carreira é mais extenso para o sexo masculino.

Silva, Ames e Giordani (2020), objetivaram evidenciar aspectos de discriminação salarial de gênero na atuação de *controllers* e descrever, por meio de coleta de dados com o uso de questionários e do discurso dos agentes, como estes percebem as práticas discriminatórias. Os resultados evidenciaram existência de desigualdade salarial entre homens e mulheres, numa variação de cerca de 30%. Percebeu-se também grande insatisfação por parte das mulheres entrevistadas sobre as políticas de ascensão da carreira, equidade profissional e assédio sexual nas organizações em que trabalham.

Haveroth, Lima e Cunha (2020), objetivaram analisar como as firmas de auditoria *Big four* tem apresentado seus profissionais auditores, por meio de seus relatórios de transparência. Para isso, a pesquisa utilizou 279 imagens encontradas em 31 relatórios de transparência desses *big four* e concluiu-se que, nas imagens, ainda é predominante o profissional auditor ser representado por homens brancos, tendo pouca representatividade feminina e nenhuma representatividade quando se tratando de idosos, pessoas com deficiência e pessoas obesas.

Colares, Alves e Miranda (2020), investigaram em 64 empresas que possuíam comitê de auditoria, a relação entre as características entre o comitê e a auditoria independente, levando a concluir que, além de outros fatores, a baixa representatividade feminina, tanto nos comitês, quanto na auditoria independente é uma característica em comum.

Santos (2019), verificou a existência do teto de vidro entre diretores de relações com investidores e entre os auditores em empresas listadas nas bolsas de

valores (B3), utilizando dados da B3 e CVM. Quanto aos cargos de diretores de relação com investidores, Santos (2019) evidenciou a baixa representatividade feminina no alto cargo, tendo no último ano pesquisado, uma taxa de 6,18% de mulheres ocupando-os. Quanto as auditoras responsáveis pela elaboração dos pareceres de auditoria das empresas da B3, Santos (2019) identificou nos anos pesquisados uma participação de 8,8% das mulheres, incluindo as auditorias com responsabilidade mista, com isso, evidenciando a barreira existente para as mulheres em altos cargos.

Cordeiro *et al* (2018), visaram identificar as diferenças em termos de complexidade organizacional das empresas auditadas por homens, quando comparadas com aquelas auditadas por, pelo menos, uma mulher. A pesquisa foi realizada com 447 empresas listadas na bolsa brasileira e constatou sua hipótese de que realmente quando há uma maior complexibilidade organizacional, a tendência é que a empresa seja auditada por homens. Constataram que apenas 64 empresas da amostra possuíam pelo menos uma mulher responsável pela auditoria externa, sendo as mesmas de menor complexibilidade, corroborando para o fato da existência do fenômeno *Glass Ceiling*, limitando a ascensão de mulheres na carreira da auditoria, pela profissão ser considerada masculinizada.

Cruz *et al* (2018), identificaram por meio de entrevista a 12 funcionários (homens e mulheres) de três das maiores empresas de auditoria do mundo, que as principais dificuldades para as mulheres que encontram em sua profissão é o assédio sexual, por ser uma área majoritariamente masculina, tanto por parte dos profissionais como por parte dos clientes, exige uma preocupação com a postura profissional e interpessoal, que os homens não necessitam. Outro ponto observado foi a falta de valorização pelo trabalho que exige uma carga horária exaustiva e a evidência do *glass ceiling* ao destacar o descontentamento das mulheres por precisarem atender a uma demanda da sociedade que as impõe o dever de cuidar do lar, dos filhos, da manutenção do casamento, causando um impacto negativo na ascensão de sua carreira profissional na área da auditoria.

Todos esses estudos corroboram para reconhecer a existência do fenômeno do teto de vidro, essa barreira invisível que limita o crescimento das mulheres na sua área profissional e financeira, e impede a sua ascensão para cargos superiores nas empresas. Mesmo que em alguns casos essa barreira seja apresentada de forma mais sutil, fica explícito a dificuldade que a mulher ainda enfrenta para ocupar seu

lugar no mercado de trabalho, principalmente nas áreas de Contabilidade e de Auditoria, por ainda hoje serem enxergadas como áreas de trabalho masculinizadas.

3. METODOLOGIA

3.1 TIPOLOGIA

A pesquisa se caracteriza como quantitativa, quanto a abordagem, quanto aos seus objetivos, se destaca como pesquisa descritiva e quanto aos procedimentos, se trata de uma pesquisa de levantamento ou *Survey*.

Segundo Fonseca (2002) a pesquisa quantitativa é baseada em dados numéricos, que a torna um retrato fiel da realidade que foi pesquisada. Ainda afirma que:

Diferente das pesquisas qualitativas, os resultados das pesquisas quantitativas podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhido com a ajuda de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre a linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis etc. (FONSECA, 2002, p. 20)

A pesquisa se destaca como quantitativa, visto que, utilizou a quantificação para alcançar seus objetivos e foi realizada por meio de questionário estruturado e fechado e posteriormente utilizado técnicas estatísticas, para tratamento dos dados obtidos. Para Raupp e Beuren (2006), a pesquisa quantitativa se destaca por apresentar resultados mais consistente e exatos, pois se utiliza da estatística para estruturar e analisar seus dados, ocasionando resultados “sem distorções de análise e interpretação, possibilitando uma margem de segurança quanto às inferências feitas”. Mussi *et al* (2019) afirma que a pesquisa quantitativa destaca a objetividade e realidade estatística nos seus resultados, não dependendo de questões individuais ou subjetivas para formação das suas análises e visualizando o todo ao invés do pessoal, utilizando de “matemática físico numérica no momento de sua explicação”.

Adicionalmente, a pesquisa quanto aos objetivos se destaca como descritiva, visto que teve o objetivo de descrever o fenômeno do teto de vidro e a percepção sobre as desigualdades de gênero em uma amostra, que nessa pesquisa se tratou de auditoras de empresas de auditoria externa, o levantamento, se deu por meio de coleta de dados, análises e estatísticas. Raupp e Beuren, p76 (2006), afirma que “a pesquisa descritiva, descreve os aspectos ou comportamentos de determinada população analisada”.

Quanto aos procedimentos, para coleta dos dados, a pesquisa se destaca como *Survey*, visto que, se deu por meio de questionário estruturado, e colheu informações diretas, por meio de amostras na população que se pretendeu pesquisar (RAUPP e BEUREN, 2006).

Survey é uma palavra inglesa e apesar de não ter uma expressão que a traduza em português é geralmente ligada a pesquisa de levantamento, mas sua nomenclatura permanece sendo utilizada com a expressão inglesa, visto que abrange muito mais questões do que uma pesquisa de levantamento, pois inclui dados estatísticos e traz resultados a respeito de uma determinada situação ou tema, aplicados em amostras ou populações diretamente relacionadas ao tema que se quer analisar e que por meio de perguntas diretas obtém do indivíduo respostas sobre o meio em que ele está inserido, buscando trazer resultados o mais representativos possíveis. (MINEIRO, 2020)

Segundo Fonseca, p33, (2002) “a pesquisa *Survey* pode ser referida como sendo a obtenção de dados ou informações sobre características, as ações ou as opiniões de determinado grupo de pessoas”. Apesar de usar métodos estatísticos o levantamento *Survey* “também como todo material amostral, pode variar no grau de erro ou viés” (RAUPP e BEUREN, p78, 2006).

A presente pesquisa se destaca como *Survey*, pois consiste em um levantamento por meio de questionário estruturado, com auditoras e ex-auditoras, para compreender suas experiências em relação as questões de gênero e barreiras impeditivas em sua profissão.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Quanto ao questionário, foi estruturado com perguntas curtas, cujas respostas devem representar aquelas que mais se encaixaram na percepção dos respondentes. Para Mineiro, (2020), o questionário deve ter uma estrutura simples e deve ser elaborado com cuidado visto que o respondente não contará com a ajuda do pesquisador para tirar dúvidas, deve conter opções para que a resposta seja completamente respondida, sem deixar margens para relatos com respostas incompletas. O questionário foi aplicado de forma anônima e individual, com perguntas fechadas e estruturadas em 27 questões objetivas, distribuídas em perguntas sobre vida pessoal e profissional.

O questionário foi desenvolvido no *Google forms*, com alternativas de respostas de múltipla escolha e, posteriormente, enviadas as respondentes, por meio de link.

Antes do envio aos respondentes, foi realizado um pré-teste, com duas participantes selecionadas, a fim de mitigar dúvidas e possíveis erros de interpretação, estrutura e linguagem, e ainda verificar se haveria perguntas a serem acrescentadas ou retiradas, não havendo alterações a serem feitas pelas participantes do pré-teste, o questionário foi aplicado a amostra.

Após o recebimento das respostas, os questionários foram analisados usando as técnicas de estatística descritiva, “que tem o objetivo de sintetizar valores de mesma natureza, permitindo uma visão global e organizada desses valores.” (GUEDES *et al*, p1,2005). As respostas foram analisadas utilizando a ferramenta Excel, para se obter as porcentagens e as medidas de tendencia central utilizadas na apresentação e análises dos dados.

3.3 TRAJETÓRIA METODOLÓGICA

Para o atingimento dos objetivos deste estudo, foi realizado a princípio um levantamento bibliográfico sobre o assunto, com a coleta de produções científicas acerca do tema, para assim se obter uma melhor compreensão do problema sob visão de outros autores. As coletas foram realizadas por meio de livros, dissertações, artigos de periódicos, em bases físicas e digitais, e serviram para construir o referencial teórico da pesquisa.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário, com base em um roteiro pré-estabelecido, estruturado e fechado, com 27 perguntas divididas em pessoais e profissionais, conforme Apêndice 1, que foi aplicado a auditoras de empresas de auditoria externa em todo o Brasil. Para a aplicação do questionário, utilizou-se a plataforma do *LinkedIn*, uma plataforma profissional criada em 2003 e que hoje reúne mais de 850 milhões de usuários, e tem como missão “conectar profissionais de todo mundo, tornando-os mais produtivos e bem-sucedidos”. (LINKEDIN, [S.D]).

A plataforma foi escolhida visto que é voltada especialmente para conexões profissionais e com isso pode permitir abranger um maior número amostral. A amostra

teve como ponto focal auditoras mulheres que exercem ou já exerceram a profissão e que tinham perfil ativo na plataforma.

A amostra final contou com a participação de setenta profissionais que trabalham ou trabalharam em empresas de auditoria externa, 80% das respondentes, são auditoras nas empresas Ernest e Young, Deloitte, PricewaterhouseCoopers e KPMG, que são as maiores do mundo no ramo de auditoria externa, e representam níveis hierárquicos operacionais e de gestão.

Na tabela 1 consta as respostas relacionadas ao perfil das respondentes, com perguntas relacionadas a sua vida pessoal e tempo na profissão.

Tabela 1. Perfil das respondentes

VARIÁVEL		QUANTIDADE	%
Idade	Entre 20 e 30 anos	63	90
	Entre 31 e 40 anos	7	10
	TOTAL	70	100
Estado civil	Solteira	52	74,3
	Casada	18	25,7
	TOTAL	70	100
Dependentes	Nenhum	64	91,3
	1	2	2,9
	2	2	2,9
	3	2	2,9
	4 ou mais	0	0
	TOTAL	70	100
Escolaridade	Bacharel	52	74,3
	Pós-graduada	18	25,7
	TOTAL	70	100
Ocupação atual	Auditora	65	93
	Ex auditoras	5	7
	TOTAL	70	100
Tempo atuando como auditora	1 a 5 anos	57	81,4
	6 a 10 anos	11	15,7
	11 a 15 anos	2	2,9
	TOTAL	70	100
Tempo na atual profissão	1 a 5 anos	53	75,7
	6 a 10 anos	13	18,6
	11 a 15 anos	4	5,7
	TOTAL	70	100

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Na tabela 1, observa-se que 90% das respondentes estão na faixa etária de vinte a trinta anos, mais de 90% não tem nenhum dependente e seguem tendo a

auditoria como atual profissão, apenas 15% das entrevistadas está na carreira há mais de 6 anos.

Sobre a formação acadêmica, 74,3% possuem o nível de bacharelado em Ciências Contábeis e 25,7% possuem pós-graduação na área, baseado nas porcentagens obtidas, pode-se inferir que o perfil predominante dos respondentes é de auditoras jovens, solteiras, sem dependentes, com escolaridade em nível de graduação e que ocupam seus cargos há menos de 5 anos.

Considerando que a auditoria é uma profissão que demanda um ingresso cedo na carreira, visto que, quanto mais experiência e tempo na carreira, mais chances de ascensão, Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) ressaltam que em relação a essas questões os homens ainda levam a melhor, pois conseguem se manter por mais tempo em suas carreiras.

Ainda de acordo com a Tabela 1, ressalta-se que 90% das respondentes são solteiras e sem dependentes, corroborando com os estudos de Splitter, Silva e Barbosa (2017) e Souza, Voese e Abbas (2015), que afirmam que, devido ao papel de cuidar dos filhos e a manutenção do lar recair majoritariamente sobre as mulheres, elas muitas vezes optam por adiar essas realizações pessoais, como casamento e maternidade, para crescer na carreira.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Com o intuito de responder ao objetivo geral, conhecer a percepção de auditoras sobre questões de gênero na ascensão profissional de suas carreiras, este capítulo tem como intuito a apresentação e discussão dos resultados obtidos com a aplicação do questionário a mulheres que trabalham ou já trabalharam na carreira de auditoria independente.

A trajetória profissional das respondentes está apresentada na tabela 2. Nela se observa a percepção das respondentes quanto à carreira na auditoria, relacionamento com colegas e nível hierárquico alcançado, bem como suas respectivas remunerações.

Tabela 2 - Trajetória profissional das respondentes

VARIÁVEL		QUANTIDADE	%
Você gosta/gostou da sua carreira na auditoria?	Sim	65	93
	Não	5	7
	TOTAL	70	100
Em sua experiência, como você descreve sua trajetória na(s) empresa(s) que trabalha ou trabalhou?	Ótima	15	21,4
	Boa	48	68,6
	Razoável	7	10
	TOTAL	70	100
Em relação aos seus pares, colegas auditores e auditoras, como você descreve a qualidade do relacionamento?	Ótima	17	24,3
	Boa	46	65,7
	Razoável	7	10
	TOTAL	70	100
Na área da auditoria, qual maior nível hierárquico que você atuou?	Operacional	12	17,2
	Pleno	19	27,1
	Sênior	31	44,3
	Gerente	7	10
	Diretor	1	1,4
	Socio	0	0
	TOTAL	70	100
Na área da auditoria qual era a sua remuneração no início da profissão?	1 a 2 salários	65	92,9
	3 a 4 salários	4	5,7
	Mais de 5 salários	1	1,4
	TOTAL	70	100
Na área da auditoria, qual foi a sua maior remuneração?	1 a 3 salários	35	50
	4 a 6 salários	29	41,4
	7 a 9 salários	6	8,6
	TOTAL	70	100

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Na tabela 2, observa-se que 93% das respondentes gostam da carreira na auditoria, fato que corrobora com os estudos de Belochio (2018), que apontam que mesmo com a rotina desgastante que a auditoria exige, a maioria dos profissionais não pensam em abandonar a área.

No que diz respeito a percepção delas sobre a trajetória profissional, 65,7% afirmaram ser boa, o que salienta a grande parte gostar da carreira. Sobre o relacionamento com seus pares, colegas de trabalho, mais de 68% das respondentes afirmaram ser bom, o que indica que as mulheres vêm cada dia mais ocupando espaço na profissão e atuando de igual para igual junto a seus pares, ganhando respeito e sendo valorizadas, como afirma Nonato *et al* (2020).

Quanto a remuneração, 92% das respondentes afirmaram ter iniciado suas carreiras ganhando em média dois salários-mínimos, o que é dentro da média oferecida para auditores externos iniciantes, segundo o site *Glassdoor* em 2024, um dos maiores sites de recrutamento do mundo. Quando perguntadas sobre sua maior remuneração na área, metade (50%) das respondentes afirmaram ser na faixa de até 3 salários-mínimos, a outra grande parte, 41,4% das respondentes ganham na média de 4 a 6 salários-mínimos e apenas 8,6% responderam que ganham acima disso.

Quanto ao nível hierárquico das respondentes, tivemos 12 respondentes em nível operacional, 19 como auditoras plenos, a grande maioria, representando 44,3% da amostra, se encontram como auditoras seniores, 7 gerentes de auditoria e 1 diretora. Com esse cenário demonstrado, apesar da maioria das respondentes estarem em cargos seniores, não se tem nenhuma respondente como sócia da firma de autoria, nível máximo de hierarquia. Isto demonstra que ainda é necessário que as empresas e sociedade tomem medidas para equidade de gênero, para que cada vez mais as mulheres alcancem cargos mais altos em suas profissões, como Proni e Proni (2018) afirmam.

Na Tabela 3, pode-se analisar com mais detalhe, questões relacionada aos gêneros e qual a percepção das respondentes acerca do tema. Na atualidade, com toda a globalização e com as mulheres assumindo uma parcela crescente da mão de obra na sociedade, as questões de gênero se tornaram mais intrínsecas e por muitas vezes não perceptíveis, é como Corrêa (2010) descreve o fenômeno do Teto de Vidro, como uma barreira fina, sutil e invisível, mas que é capaz de impedir de alguma forma, a ascensão de mulheres em suas carreiras, hoje ligada principalmente a dupla jornada que as mulheres enfrentam.

Tabela 3 - Questões de gênero

VARIÁVEL		QUANTIDADE	%
Na empresa que você atua ou atuou como auditora, há diferença de salário entre homens e mulheres que ocupam a mesma função?	Sim	3	4,3
	Não	63	95,7
	TOTAL	70	100
Na empresa que você atua ou atuou como auditora, há diferença de funções entre homens e mulheres de mesmo nível hierárquico?	Sim	3	4,3
	Não	67	95,7
	TOTAL	70	100
Você enfrentou algum tipo de barreira para conseguir alcançar um cargo de liderança?	Sim	14	20
	Não	56	80
	TOTAL	70	100
Se sim, essas barreiras foram impeditivas para o seu crescimento profissional?	Sim	7	50
	Não	7	50
	TOTAL	14	100
Na sua carreira na auditoria você já foi vítima de algum tipo de preconceito ou discriminação?	Sim	28	40
	Não	42	60
	TOTAL	70	100
Se sim, em qual alternativa melhor se encaixa a situação vivenciada? Questões de:	Gênero	20	61
	Raça	2	6
	Religião	2	6
	Escolaridade	3	9
	Pessoais	6	18
	TOTAL	33	100
Nas opções, como você visualiza a sua trajetória até um cargo de liderança?	Muito fácil	1	1,4
	Fácil	2	2,9
	Razoável	33	47,1
	Difícil	26	37,2
	Muito difícil	8	11,4
	TOTAL	70	100
Na sua carreira na auditoria, em algum momento ou situação você se sentiu preterida ao sexo masculino?	Sim	30	42,9
	Não	40	57,1
	TOTAL	70	100
Você acredita que se fosse do sexo masculino estaria em um nível mais elevado na carreira?	Sim	18	25,7
	NÃO	52	74,3
	TOTAL	70	100
Nas opções abaixo, como você visualiza a sua relação sobre conciliar a vida profissional e pessoal?	Muito fácil	1	1,4
	Fácil	1	1,4
	Razoável	22	31,4
	Difícil	21	30
	Muito difícil	25	35,8
	TOTAL	70	100
Em algum momento você teve que adiar ou desistir de realizações pessoais por conta da carreira? Como casamento, ter filhos, férias etc.	Sim	49	70
	Não	21	30
	TOTAL	70	100
Você indicaria a profissão de auditora para outras mulheres?	Sim	54	77
	Não	16	23
	TOTAL	70	100

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Ao serem questionadas, se em seu ambiente de trabalho havia diferença de salário entre homens e mulheres que o ocupam a mesma função, a grande maioria, 95,7%, afirmou não haver essa diferença, o que demonstra a mudança no comportamento social em relação a visão do trabalho da mulher como sendo menos importante e valoroso que o do homem (KERGOAT, 2009) e que as mulheres vêm cada dia mais alcançando a equiparidade salarial, apesar das dificuldades (MADALOZZO, MARTINS e SHIRATORI, 2016). Ademais, 3 das respondentes, afirmaram haver essa diferença, apesar de ser um percentual pequeno da amostra 4,3%, deve-se considerar que a amostra também é pequena comparada ao número de mulheres que atuam na área da auditoria. A diferença salarial percebida por 4,3% das respondentes corrobora com as pesquisas de diversos autores como: Nonato *et al* (2020), Santos, Melo e Batinga (2021), Silva, Figueiredo e Line (2021), que evidenciam a problemática da diferença de salário enfrentada por mulheres no mercado de trabalho.

Quando perguntadas sobre se, no seu ambiente de trabalho havia diferença de funções entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo, 95,7% afirmaram não existir essa diferença nas funções que exercem, mas 3 das respondentes, reconheceram essa diferença demonstrando uma disparidade, visto que homens e mulheres que exercem o mesmo cargo, teoricamente deveriam ter as mesmas atribuições ou atribuições similares.

Sobre as barreiras enfrentadas até um cargo de liderança, 80% das respondentes afirmaram não ter enfrentado barreiras. Isto pode sugerir evolução que vem acontecendo na sociedade a respeito da mão de obra feminina, que em sua grande maioria, estão conseguindo transpor as barreiras das desigualdades e conquistar seu espaço no seu meio profissional. Por outro lado, também pode demonstrar uma minimização das dificuldades enfrentadas, como sendo rotineiras, pertinentes da área ou inerentes as mulheres e normalizadas ao longo dos tempos, como aponta a pesquisa de Santos, Tanure e Neto (2014) com executivas brasileiras.

Ademais, 20% das respondentes afirmaram ter passado por algum tipo de barreira ou dificuldade para alcançar cargos de liderança, dentre elas 71% estão no nível hierárquico entre sênior e gerente, e a mais tempo na carreira, o que justifica uma vivência mais profunda dos desafios que a função exige. Ainda sobre o tema, quando perguntadas se as barreiras enfrentadas foram impeditivas para seu

crescimento profissional, 50% delas afirmaram que sim, demonstrando as dificuldades de ascensão na carreira, muitas vezes limitando a mulher a cargos mais operacionais (SILVA, MAGRO e SILVA, 2015). Com o exposto infere-se que, quando em nível operacional e em início de carreira (maioria representada na amostra), as barreiras não são tão evidentes, ou vivenciadas, quanto para as que já estão a mais tempo na área e em ascensão, para elas é percebido com mais facilidade esse teto que as impedem de subir na profissão, o que justifica os percentuais. Além disso, as afirmativas corroboram com diversos autores que tratam do assunto, citados ao longo do referencial teórico, e estudos anteriores, tais como: Oliveira (2020), Machado e Brunozi Jr (2021), Cordeiro *et al* (2018), Silva, Figueiredo e Line (2021).

A respeito de preconceito ou discriminações vivenciadas em seu ambiente de trabalho, 40% das respondentes relataram ter sofrido algum tipo de discriminação, estando 89% delas em nível hierárquico de pleno a diretor, do percentual obtido, mais de 60% afirmaram terem sido vítimas de discriminação de gênero e como afirma Silva, Magro e Silva (2015), a contabilidade, que abrange também a auditoria, é uma área ainda majoritariamente ocupada por homens, o que pode colaborar para esse tipo de situação acontecer no ambiente de trabalho. Os homens muitas vezes demonstram uma certa objeção para aceitar as orientações e comandos de mulheres, quando estas estão em cargo de gestão, dificultando sua liderança. (NOGUEIRA e KUBO, 2013)

Também foi perguntado as respondentes, de acordo com suas percepções, como elas enxergavam o nível de dificuldade enfrentados até um cargo de liderança, sendo que para 47,1% delas a dificuldade é razoável. Deve-se levar em consideração, para entender esse resultado, que a maioria amostral se encontra a menos de 5 anos na profissão e não tiveram tempo para avanço na carreira e enfrentamento de obstáculos que poderão acontecer quando da ascensão profissional.

Para 48,6% das respondentes a dificuldade de ascensão está entre difícil e muito difícil (37,2% e 11,4%, respectivamente) desse percentual, 85% são respondentes em nível de pleno á diretor, esse resultado diverge da pergunta relacionada a barreiras impeditivas até um cargo de liderança, visto que a maioria afirmou não haver enfrentado dificuldades, do exposto sugere-se que para a maior parte da amostra a dificuldade de ascensão na área, não está ligada a barreiras

impeditivas, quando na realidade, essa dificuldade é uma das principais e se alinha com os estudos de Rocha *et al*, (2014) acerca do fenômeno teto de vidro, que relata impedimentos quase imperceptíveis, na evolução da carreira das mulheres, acarretando uma menor quantidade de mulheres em cargos hierarquicamente superiores. Purcell *et al* (2010) também descreveram a teoria do teto de vidro como uma metáfora usada para explicar a dificuldade das mulheres de crescerem em suas carreiras no âmbito organizacional.

Quando questionadas sobre se em algum momento ou situação as respondentes haviam se sentido preteridas em relação ao sexo masculino, a maioria, (57,1%) alegaram não terem em nenhum momento se sentido preteridas ao longo de sua trajetória na auditoria. A outra parte da amostra, representando 42,9%, confirmaram ter essa sensação em relação ao sexo oposto, Como Hryniewicz e Vianna (2018) afirmam, muitas vezes quando em cargos de liderança, a percepção que se tem é da necessidade de um comportamento mais enérgico e firme, diferente da percepção que se tem da mulher, quase sempre visualizadas, até por elas mesmas, com características mais empáticas e bondosas e essa visão distorcida pode provocar o preconceito e não aceitação em seu ambiente profissional. Nogueira e Kubo (2013), também reiteram a resistência por parte do sexo masculino em aceitar a orientação e liderança quando vindas de mulheres, o que pode ocasionar e gerar essa sensação de preterimento e a dificuldade de ascensão.

Apesar de uma boa parte da amostra demonstrar se sentir preterida em relação ao sexo oposto, quando indagadas com a pergunta “Você acredita que se fosse do sexo masculino estaria em um nível mais elevado na carreira?” 74,3% das respondentes afirmaram que não, o que indica que a maioria das respondentes não atrelam a percepção de preterimento em algumas situações vivenciadas, com o crescimento na carreira, mesmo assim 25,7% da amostra, acreditam que se fossem do sexo oposto provavelmente estaria em uma posição mais alta na carreira, o que é demonstrado nas pesquisas de Crestani, Rodrigues e Rodrigues, (2017) e Colares, Alves e Miranda, (2020) que relata que apesar do percentual de mulheres na contabilidade serem quase igual ao percentual de homens, os cargos de liderança na área, são majoritariamente ocupado por eles.

Ao serem questionadas sobre como percebem a dificuldade de conciliar a vida profissional com vida pessoal, apenas 2,8% afirmaram ser muito fácil ou fácil, 31,4% responderam ser razoável, enquanto 65,8% responderam ser difícil ou muito difícil (30% e 35,8% respectivamente) inferindo-se que, apesar da maioria das respondentes serem solteiras e sem filhos, ainda assim há a dificuldade em manter um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Essa dificuldade também é destacada por vários autores tais como, Nonato *et al* (2020); Moura *et al* (2022); Oliveira (2020); Splitter, Silva e Barbosa, (2017); Barbosa e Oliveira, 2021; Souza, Voese e Abbas (2015)). Nesses estudos a dificuldade de conciliar vida profissional com a pessoal é um dos principais fatores impeditivos para o crescimento profissional das mulheres, uma vez que o cuidado com a casa, com os filhos, com o casamento, afeta a produtividade e a disponibilidade das mulheres ao trabalho, conduzindo-as ao sentimento de culpa por não conseguir dar conta de tudo, gerando sobrecarga que vem junto com transtornos psicológicos, o que faz com que muitas desistam da profissão ou adiem a formação de uma família para ter mais chances de crescer na carreira.

70% das respondentes afirmaram ainda que em algum momento tiveram de sobrepor a carreira em detrimento das realizações pessoais, como férias, casamento, maternidade, o que pode sinalizar o quanto a auditoria é uma profissão difícil, principalmente para as mulheres, seja pela disponibilidade para viajar, horas extras, exigências de educação continuada, com isso levando-as a adiar a vida pessoal.

Pôde-se observar com essas afirmativas a contradição em algumas respostas, como por exemplo, quando questionadas sobre as barreiras enfrentadas, a maioria das respondentes negou a existência, mas sobre as dificuldades na conciliação da vida pessoal e profissional, o maior percentual foi afirmativo, o que mais uma vez demonstra que as mulheres na maioria das vezes não conseguem identificar essas sutis barreiras impeditivas e consideram as dificuldades enfrentadas ao longo da carreira, como superação, ou normalizam e integram às suas vidas, como algo cotidiano e inerentes ao sexo feminino, (TANURE E NETO, 2014)

Por último, foi indagado se elas indicariam a profissão de auditoria para outras mulheres, 77% responderam que indicariam sim, o que demonstra que mesmo que a carreira na auditoria seja ainda masculinizada e que o percentual de homens em nível hierárquico mais alto seja muito superior ao de mulheres e com isso elas fiquem

inseridas em cargos mais operacionais (SILVA, MAGRO e SILVA, 2015); Mesmo que a rotina de viagens, o tempo dedicado ao trabalho e a sobrecarga de tarefas, inerentes a profissão, impactem consideravelmente em sua vida pessoal, diminuindo o tempo de convivência com a família e o tempo de descanso e lazer e também causando o desenvolvimento de doenças físicas e psicológicas, principalmente nos níveis mais operacionais, a maioria continuam satisfeitas com a profissão e não pensam em mudar de carreira (BELOCHIO, 2018). Todavia 23% das respondentes não indicam a profissão para outras mulheres, o que demonstra que a satisfação com a profissão não é unânime entre as respondentes, principalmente em níveis hierárquicos mais altos, visto que dentre esse percentual, 87,5% estão nos níveis entre pleno e diretor. Inferindo-se que quanto maior o cargo, mais difícil a profissão se torna.

5. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo geral **conhecer a percepção de auditoras sobre questões de gênero na ascensão profissional de suas carreiras**. Com o intuito de responder ao problema de pesquisa: **Como as auditoras percebem as questões de gênero na ascensão profissional de suas carreiras?** Ou seja, como elas visualizam sua trajetória profissional e como elas enxergam as barreiras relacionadas ao gênero, em sua profissão.

Para atingir esse objetivo, foi realizada a coleta de dados com mulheres que trabalham ou trabalharam na área de auditoria independente, por meio de questionário estruturado e fechado, abrangendo perguntas de caráter pessoal, trajetória profissional e ligadas a questões de gênero. A amostra contou com 70 respondentes, 80% delas constituídas de funcionárias das 4 maiores empresas de auditoria do mundo.

Constatou-se que a amostra foi em sua maioria constituída de mulheres com faixa etária entre 20 e 30 anos, solteiras, sem dependentes, com nível de escolaridade de bacharelado, atuantes na área há menos de cinco anos, auditoras seniores e com remuneração inferior a três salários-mínimos, o que demonstra um início de carreira cedo, logo após a graduação, mas indica que as mulheres tendem a estar mais alocadas em cargos mais operacionais, pois a profissão ainda é majoritariamente ocupada por homens, principalmente quando em cargos de gestão.

Ademais, quanto a percepção das mesmas sobre sua trajetória na empresa que trabalha ou trabalhou como auditora e relacionamento com colegas de trabalho, a maioria das respondentes indicaram uma boa trajetória e bom relacionamento com seus pares, salientando que a amostra foi em sua maior parte compostas por mulheres a menos de cinco anos na área.

Os resultados observados indicam que para a maioria das auditoras consultadas, as questões de gênero não são sentidas ou são, em menor proporção, o que sugere uma quebra nos paradigmas a respeito da profissão, demonstrando que as políticas adotadas pelas empresas de auditoria para garantir a equidade de gênero, vem gradativamente surtindo efeito.

Em relação as perguntas voltadas a questões de gênero, pode-se inferir que há uma maior insatisfação nas mulheres que já ultrapassaram os cargos operacionais

e estão em ascensão e das que estão a mais tempo na carreira, para elas a percepção das dificuldades de se chegar a cargos de liderança, os preconceitos enfrentados, estão mais evidentes do que para as que estão iniciando a carreira.

Observou-se que as barreiras enfrentadas são mais pesadas e impactantes na rotina da mulher em relação a harmonia entre vida pessoal e profissional, como relatado pelas mesmas, a rotina do trabalho torna a conciliação com a vida pessoal difícil ou muito difícil na maioria dos casos, fazendo com que haja um detrimento ou adiamento da vida pessoal, ou de realizações pessoais, como ter filhos, casar-se e até coisas mais simples como tirar férias ou fazer uma viagem.

A partir do exposto, infere-se que quando em começo da profissão, a visão que as mulheres têm sobre a área é diferente das que já estão a mais tempo e já vivenciaram mais experiências, o que indica que o ingresso na profissão é mais fácil, sem muitos empecilhos ou barreiras, como o baixo índice de mulheres em cargos de gestão na área, diferença salarial e dificuldade de conciliar vida pessoal e profissional, o que muitas vezes acabam impedindo ou atrasando o crescimento das mulheres na profissão.

Do exposto, pode-se concluir as questões de gênero não são perceptíveis para as mulheres no início de suas carreiras na auditoria, mas são mais presentes e vivenciadas pelas que estão a mais tempo na área e em cargos de gestão.

Quanto as limitações, o presente estudo está voltado apenas a área de auditoria independente e traz um número amostral pequeno, comparado ao número de mulheres no mercado que atuam na área, o questionário fechado também limita a pesquisa á respostas objetivas, sem aprofundamento suficiente para entender com mais detalhes as vivências das respondentes.

Para estudos futuros, sugere-se um aprofundamento nas questões abordadas, focados em profissionais com muitos anos de carreira e em níveis hierárquicos de gestão, a fim de se compreender afundo e com mais detalhes as vivências e dificuldades enfrentadas na profissão, sejam por meio de história oral ou questionários semiestruturados.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Ariane Caroline Nobre. AMARANTE, Juliana Marangone. Mulheres que romperam o “teto de vidro” **Caderno de Gestão e empreendedorismo**. v.8, n.1. nov. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/cge/article/view/40092/23955> Acesso em: 30 de abril de 2022.

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria**: abordagem moderna e completa. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

ARRUDA, Miguel Ângelo dos Reis e. SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de. A Cultura Organizacional e o Fenômeno Teto de vidro. **Revista FSA**, vol. 16, n. 4, p. 261- 280, jul/ago 2019. Disponível em: <http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/1772> . Acesso em: 12 de maio de 2022.

BARBOSA, Priscila Aguiar. OLIVEIRA, Marcela Ferreira. O fenômeno do teto de vidro enfrentado pelas mulheres do Instituto Federal de Brasília. **Revista Eixo**, v. 10, n. 3, 2021. p. 49-60 Disponível em: <http://revistaeixo.ifb.edu.br/index.php/RevistaEixo/article/view/891/583>. Acesso em: 20 de abril de 2022.

BELOCHIO, Sabrina Thomazini. **Auditoria Externa Contábil**: o impacto causado na vida pessoal pela opção de se tornar auditor. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) –Universidade Federal, 2016. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=auditoria+externa+cont%C3%A1bil+belochio&btnG=#d=gs_gabs&t=1713791782510&u=%23p%3Dh_PERSASgkMJ Acesso em: 20 de abril de 2022

BORSATTO Jr, José Luiz; ZABOTTI, Evellyn Danielly; ARAÚJO, Maria da Piedade. Gênero, Etnia e Raça: Débito Ou Crédito Na Contabilidade? **Contabilidade Vista & Revista**, Minas gerais v. 31, n. 2, p. 68-94 mai./ ago. 2020. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/4954> . Acesso em: 20 de abril de 2022.

BRIGHENTI, Josiane. JACOMOSSI, Fellipe. SILVA, Marcia Zenievicz. Desigualdade de gênero na atuação de contadores e auditores do estado catarinense, **Enfoque, Reflexão Contábil**, Paraná, V. 34, n. 3, p. 109-122, mai./ ago. 2015. Disponível em: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/27807/pdf_16 Acesso em: 05 de maio de 2022.

CAVALIERE, Claudia Helena; FERNANDES, Reynaldo. Diferenciais de salários por gênero e cor: comparação entre regiões metropolitanas brasileiras. **Brazilian Journal of Political Economy**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 158-175, jan./ mar. 1998. Disponível em: <https://bjpe.org.br/repos/index.php/journal/article/view/1128>. Acesso em: 20 de abril de 2022.

CIRINO, Jader Fernandes. Discriminação por gênero no mercado de trabalho: Uma comparação do diferencial de rendimento entre homens e mulheres para os anos de 2002 e 2014. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 51, p. 221-253 jul./dez., 2018. Disponível em:

<http://desafios2.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/viewFile/932/485>. Acesso em: 18.04.2022.

COELHO, Gabriel Nilson *et al.* Competências exigidas nos primeiros anos da carreira de auditoria em uma Big Four. **Revista de administração Contabilidade e Economia**. V. 17, n. 1, p. 151-174, jan./ abr. 2018. Disponível em:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6558350>. Acesso em: 02 de maio de 2022.

COLARES, Ana Carolina Vasconcelos; ALVES, Karinne Cruz; MIRANDA, Lidianie Tereza Fagundes. Relação entre as características do comitê de auditoria e da auditoria independente das companhias abertas da B3, **REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL**, Rio Grande do Norte, v. 12, n. 1, p. 152-170, jan./ jun. 2020. Disponível em:

<https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/18325> . Acesso em: 23 de abril de 2022.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **RESOLUÇÃO CV Nº23**. Brasília, 25 de fevereiro de 2021. Disponível em:

<https://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/resolucoes/resol023.html>. Acesso em: 09 de abril 2022

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE: **QUANTOS SOMOS**. Brasília, 31 de dez. de 2021. Disponível em: <https://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/> Acesso em 09 de junho de 2022.

CORDEIRO, Fernanda Alves *et al.* Complexidade organizacional e Liderança Feminina em Empresas de Auditoria Contábil. *In* CONGRESSO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 17., 2017, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos** [...]. Rio de Janeiro:

FACC/ UFRJ, 2017 Disponível em:

<http://adcont.net/index.php/adcont/adcont2016/paper/viewFile/2180/613> Acesso em: 05 de maio de 2022.

CORRÊA, Vanisse Simone Alves. **Gestão escolar e gênero**: O fenômeno do teto de vidro da educação brasileira. 2010. Dissertação (Mestrado em educação) - Programa de pós-graduação em educação, universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010. Disponível em:

<https://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/23379/CORREA%2c%20VANISSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 19 de abril de 2022.

COSTA, Joana Oliveira Martins. **A independência do auditor**. 2021. Dissertação (Mestrado em Auditoria) - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Porto, 2021. Disponível em:

https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/19591/1/Joana_Costa_MA_2021.pdf.

Acesso em 30 de abril de 2022.

CRESTANI, Jéssica dos santos. RODRIGUES, Débora Abitantes. RODRIGUES, Ana tercia. Auditoria Externa: Um estudo sobre equidade de gênero em empresas de auditoria. In. CONGRESSO DE CONTABILIDADE DA UFRGS, 2., CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE DA UFRGS, 2., 2017. Rio Grande do Sul. **Anais eletrônicos** [...]. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2017 Disponível em:

<https://www.ufrgs.br/congressocont/index.php/congresso/congressocont/paper/view/60/27>. Acesso em: 30 de abril de 2022.

CRUZ, Niara Gonçalves da et al. Desigualdade de gênero em empresas de auditoria externa. **Revista Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 21, n. 1, p. 142-159, jan./abr. 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/53778> Acesso em: 20 de abril de 2022

FAVEIRO, Fabrício. **Responsabilidade Civil dos Auditores Independentes**: Uma análise da sua função e critérios para sua responsabilização. São Paulo: Almeida, 2018. *E-book*. Disponível em:

https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=p--DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=auditoria+independente+conceito&ots=1MIBhYwKkm&sig=3_Ls1QY_e-MB1GQ5LG93wJqnJw4#v=onepage&q=auditoria%20independente%20conceito&f=false. Acesso em: 30 de abril de 2022.

FIGUEIREDO, Natiely Rodrigues; LINE, Priscilla. **Desafios enfrentados pelas mulheres sob a perspectiva da profissão contábil**. 2021. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal do Rio Grande do sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/4687> Acesso em: 09 de dezembro de 2023.

FIRMINO, José Emerson; DAMASCENA, Luzivalda Guedes; PAULO, Edilson. Qualidade da auditoria no Brasil: um estudo sobre a atuação das auditorias independentes denominadas Big Four. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de janeiro, v. 5, n. 3, 2010. Disponível em: vj <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3>

08/index.php/ufrj/article/view/843/831 <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/ufrj/article/view/843/831> . Acesso em: 04 de abril de 2022.

FONSECA, João José Saraiva da. **Apostila de metodologia da pesquisa científica**. Ceará, UEC, 2002, p. 20-33. *E- book*. Disponível em:

https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=oB5x2SChpSEC&oi=fnd&pg=PA4&dq=metodologia+da+pesquisa+cientifica+fonseca&ots=OSPW3rcjg_&sig=x35MDmviPdp3TpvSNyi0yDZoSpq#v=onepage&q=metodologia%20da%20pesquisa%20cientifica%20fonseca&f=false Acesso em: 08 de dezembro de 2023.

GUEDES, Terezinha Aparecida et al. Estatística descritiva. **Projeto de ensino aprender fazendo estatística**, p. 1-49, 2005 Disponível em: https://www.ime.usp.br/~rvicente/Guedes_etal_Estatistica_Descritiva.pdf Acesso em: 20 de março de 2024.

HAUSSMANN, Darclê Costa Silva et al. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise na área de ciências sociais aplicadas. **Enfoque: Reflexão Contábil**, Maringá v. 37, n. 3, p. 129-148, jun. 2018. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/35892> . Acesso em: 23 de abril de 2022.

HAVEROTH Juçara; LIMA, João Paulo Resende de; CUNHA, Paulo Roberto. Quando

Imagens Falam Mais do Que Palavras: Análise sobre Representação Social e Diversidade na Auditoria. In: INTERNATIONAL CONFERENCE IN ACCOUNTING. 20., 2020. **Anais eletrônicos** [...]. São Paulo: USP, 2020. Disponível em:

<https://congressosp.fipecafi.org/anais/20UspInternational/ArtigosDownload/2409.pdf> . Acesso em: 30 de março de 2022.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; Vianna, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. In: CADERNOS EBAPE.BR. 16. 2018. **Anais eletrônicos** [...]. Rio de Janeiro: Scielo Brasil, 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 18 de abril de 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, **Informativo Estatísticas de Gênero:**

Indicadores sociais das mulheres no Brasil. IBGE, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf . Acesso em: 22 de abril de 2022.

KERGOAT, Daniéle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In. ABREU, Maira. (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: cadernos Pagu, 2011, p. 67-75. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cpa/a/zZWzw5ZnyZ4zsbBWFMsBvyv/?lang=pt> . Acesso em: 02 de maio de 2022.

LEONE, Eugenia Troncoso; PORTILHO, Luciana. Inserção de mulheres e homens com nível superior de escolaridade no mercado de trabalho brasileiro. **Temáticas**, Campinas, v. 26, n. 52, p. 227-246, dez. 2018. Disponível em:

<https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/11709> . Acesso em: 02 de junho de 2022.

LAY, Luís Antonio; GONÇALVES, Michele; CUNHA, Paulo Roberto da. Relação entre gênero no conselho de administração e no comitê de auditoria com o audit delay. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 14, n. 33, p. 118-139, set./dez. 2017. Disponível em:

<https://www.redalyc.org/pdf/762/76257049007.pdf> . Acesso em: 30 de março de 2022.

LIMA, João Paulo Resende. MIRANDA, Claudio de Souza. NOVA, Silvia pereira de castro casa. **Auditoria é coisa de mulher?** Percepção de diferenças entre profissionais. In: Congresso de iniciação Científica, 1., 2018, Brasília. **Anais eletrônicos** [...]. Brasília: CCGUnBci, 2018. Disponível em: <https://conferencias.unb.br/index.php/ccgunb/4CCGUNB/paper/view/11329/2197> . Acesso em: 08 de junho de 2022.

LINKEDIN, In: LINKEDIN [Linkedin corporation, 2024] Disponível em: https://about.linkedin.com/pt-br?trk=homepage-basic_directory_aboutUrl&lr=1 Acesso em: 07 de dezembro de 2024.

LINS, Luiz dos Santos. **Auditoria:** uma abordagem prática com ênfase na auditoria externa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MACHADO, Lara Ventura; JÚNIOR, Antônio Carlos Brunozi. Fatores Motivadores e Limitadores à Escolha e à Atividade da Profissão Contábil pelas Mulheres. In: CONGRESSO USP DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE. 18., 2021. **Anais eletrônicos** [...]. São Paulo: USP, 2021. Disponível em: <https://congressousp.fipecafi.org/anais/21UsplInternational/ArtigosDownload/3158.pdf> . Acesso em 28 de outubro de 2021

MADALOZZO, Regina; Martins, Sergio Ricardo; Shiratori, Ludmila. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, São Paulo, v. 18, n. 2, p. 547-566, ago. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/jshjDy5bBjYS9WxgQMqQT7N/abstract/?lang=pt> . Acesso em: 28 de março de 2022.

MAIA, Katy *et al.* Diferenças salariais e discriminação de gênero e cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil. **Revista Estudo e Debate**, v. 25, n.1, 2018. Disponível em: <http://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/1351> Acesso: em 18 de abril de 2022.

MAFFEI, José Luiz. **Curso de auditoria:** introdução à auditoria de acordo com as normas internacionais e melhores práticas. São Paulo: Saraiva, 2015.

MATTOS, João Guterres de. Auditoria. Porto Alegre: SAGAH, 2017.

NOGUEIRA, Elaine Cristina Oliveira Rocha. KUBO, Edson keyson de Miranda. Sentidos do exercício da liderança por mulheres executivas brasileiras. **Revista de gestão e Secretariado**, vol. 4, n. 2, p 114- 134, 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4356/435641693006.pdf>. Acesso em: 20 de abril de 2022.

MINEIRO, Márcia. Pesquisa de survey e amostragem: aportes teóricos elementares. **Revista de Estudos em Educação e Diversidade-REED**, v. 1, n. 2, p. 284-306,

2020. Disponível em:

<https://periodicos2.uesb.br/index.php/reed/article/download/7677/5424> Acesso em: 08 de dezembro de 2023.

MOREIRA, Martiele Gonçalves; FLECK, Carolina Freddo; VIANA, João Garibaldi Almeida. A institucionalização da discriminação do gênero feminino pela perspectiva de Thorstein Veblen. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 42, n. 1, p. e53785-e53785, 2020. Disponível em:

<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/view/53785>

Acesso em: 28 de março de 2022.

MOURA, Olívia Bernardo de et al. **A mulher-contadora: um estudo dos fenômenos teto de vidro e penhasco de vidro**. 2022. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022.

Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/54655> Acesso em: 02 de dezembro de 2023.

MUSSI, Ricardo Franklin de Freitas et al. Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. **Revista Sustinere**, v. 7, n. 2, p. 414-430, jul./dez.2019. Disponível em:

<https://www.e-publicacoes.uerj.br/sustinere/article/view/41193> Acesso em: 07 de dezembro de 2023.

MUZEL, Vânia Pereira. **A educação continuada no Brasil na perspectiva da carreira do auditor independente**. 2018. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em:

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-29082018-152250/en.php> .

Acesso em: 04 de abril de 2022.

NONATO, Karen Emanuely Costa et al. Mulheres em evidência: desafio e perspectivas da mulher contabilista. **Qualitas Revista Eletrônica**, Campina Grande, V. 21, n. 1, p. 01-21, jan./ abr. 2020. Disponível em:

<https://revista.uepb.edu.br/QUALITAS/article/view/2597> Acesso em: 02 de dezembro de 2023

NORMAS BRASILEIRAS DE CONTABILIDADE. **NBC TA 200**: Objetivos do auditor independente e a condução da auditoria. CFC, 2016. Disponível em:

[https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2016/NBCTA200\(R1\)](https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2016/NBCTA200(R1)). Acesso em: 09 de abril de 2022.

NORMAS BRASILEIRAS DE CONTABILIDADE. **NBC PG 12**: Programa de educação Continuada. CFC, Brasília, 06 de dezembro de 2016. Disponível em:

<https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2016/12/NBCPG12R2.pdf>. Acesso em: 09 de Abril de 2022

OLIVEIRA, Eliana de et al. Análise de conteúdo e pesquisa na área da educação. **Revista diálogo educacional**, Paraná, v. 4, n. 9, p. 1-17, mai./ago. 2003.

Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1891/189118067002.pdf> .16 de março de 2022

OLIVEIRA, Marcela Ferreira. **Liderança na profissão contábil: a trajetória profissional das presidentas de conselhos regionais de contabilidade**. 2020. Dissertação (Pós-graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/29065> Acesso em 09 de dezembro de 2023

PURCELL, David *et al.* Gender and the Glass Ceiling at Work. **Sociology Compass**, v. 4, n. 9, p. 705-717, 2010. Disponível em: <https://compass.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1751-9020.2010.00304.x> Acesso em: 20 de abril de 2022.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil, **Revista de Estudos Feministas**, v. 20, n. 141780, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/b63KGwqRVrTvtvhC6FkXLZf/?lang=pt&format=html> Acesso em: 18 de abril de 2022.

RADAELLI, Keity Pretto. **Mulher Contabilista Nos Conselhos De Contabilidade No Brasil: Uma Análise Do Fenômeno Teto De Vidro**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/236245> . Acesso em: 18 de abril de 2022.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências. In: BEUREN, I M (Org.) **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2006, p. 76-97. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35790526/Cap_3_Como_Elaborar-libre.pdf?1417423214=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCap_3_Como_Elaborar.pdf&Expires=1713821317&Signature=X8fGbQrpSUHou~VxrJuCvY9BZIM-WMlyVj8kCPMmqk4dRfAEybAHxavCOamFx7XcioC5~q8Vf3BLlfrqPmcwTDKE4bs9yU9BvzOgWh22Afu7Cr8e81o13W7yauZCStcIPxUk5QS0Wdd7PgxcqgjQ8ez4WIE8HytNVW-eMdWUc wdDNOWXrfUxWVUXawpTdfXbSTQSjBCcZJZxtxgTh73shCMV4nJT83NhY4a0vgMWdPsiZofQXkzm6JmfOs0CeAR6AQbKk6D9Nsj0NIh2gEpSovYY5EjVUHiL3OQTGZJMb00itp4udR3xIVd2PqWRfH7RYgUEdvpbzBGc9qfUr01dVg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA Acesso em: 15 de maio de 2022.

REBOUÇAS, Jailson da Silva; MELO, Geison Calyo Varela de; GUIMARÃES, Daniel Barboza. A percepção de profissionais de contabilidade em relação à educação continuada. **Revista Científica e-Locução**, v. 1, n. 20, p. 20-20, 2021. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=A+percep%C3%A7%C3%A3o+de+profissionais+de+contabilidade+em+rela%C3%A7%C3%A3o+%C3%A0+educa%C3%A7%C3%A3o+continuada&btnG= Acesso em: 15 de maio de 2022

ROCHA, Caroline Dantas *et al.* O fenômeno teto de vidro na ascensão à posição hierárquico das mulheres no mercado formal: barreiras. *In.* SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014. **Anais [...]**. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/38320405.pdf> Acesso em: 18 de abril de 2022

SAMMOUR, Julia Rumão; CINTRA, Denise Gomes Barros. AUDITORIA EXTERNA X INTERNA: Funções e Diferenças. **Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia-REIVA**, Jussara, v. 2, n. 02, p. 14-14, mai./ jun. 2019. Disponível em: <http://reiva.unifaj.edu.br/reiva/article/view/85> . Acesso em 20 de março de 2022.

SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betânia; NETO, Antônio Moreira de Carvalho. **Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão.** **Revista Administração em Diálogo**, v. 16, n. 3, p. 56-75, set./ out./ nov./ dez. 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5346/534654456004.pdf> Acesso em 30 de abril de 2022.

SANTOS, Gabriela Kucmanski dos. **Representatividade do gênero feminino entre os responsáveis pela elaboração, divulgação e auditoria das demonstrações financeiras das empresas listadas na B3.** Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Ciências Contábeis) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/197600> Acesso em: 01 de dezembro de 2023.

SANTOS, Márcia Alves dos. MELO, Marlene Catarina de oliveira. BATINGA, Georgiana LUNA. Representatividade da Mulher Contadora em Escritórios de Contabilidade e Desigualdade de Gênero na Prática Contábil: Uma Questão Ainda em Debate? **Sociedade, Contabilidade e gestão - Revistas UFRJ**, Rio de Janeiro, V. 16, n. 1, p. 148-163, jan./ abr. 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/30679> . Acesso em: 02 de maio de 2022.

SILVA, Daiane Emely da. **Responsabilidade Do Auditor Independente: Um Estudo Acerca Dos Principais Motivos Que Ocasionaram Em Processos Administrativos Sancionadores Pela CVM No Período De 2017 A 2019.** 2020. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade federal da Paraíba, João pessoa, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/17403> Acesso em: 20 de março de 2022.

SILVA, Júlio César da; MAGRO, Cristian Baú Dal; SILVA, Márcia Zanievicz. O Glass Ceiling Na Profissão Contábil: Evidências Em Empresas Da Região Sul Do Brasil. *In.* CONGRESSO ANPCONT. 9., 2015, Curitiba. **Anais eletrônicos [...]**. Paraná: ANPCONT, 2015. Disponível em: <https://anpcont.org.br/pdf/2015/EPC359.pdf> Acesso em: 20 de abril de 2022.

SILVA, Marcia Zenievicz. Ames, Alice Carolina, Giordani, Mikaéli da Silva.

Discriminação Salarial de Gênero e a Percepção dos Agentes: análise na Profissão de *Controller*. **Revista Catarinense da Ciência contábil**, Santa Catarina, vol. 19, n.1, p. 1-18, 2020. Disponível em:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7552881> . Acesso em: 30 de outubro de 2021.

SILVA, Sandra Maria Cerqueira da. **Tetos de Vitrais: Gênero e raça na contabilidade no Brasil**. 2016. Tese (Doutorado em Ciências) – Faculdade de Economia, Administração e contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/publico/CorrigidaSandra.pdf111152/publico/CorrigidaSandra.pdf> . Acesso em: 18 de abril de 2022.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, Rio Grande do Sul, v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017. Disponível em:

<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233> Acesso em: 20 de abril de 2022.

SOUZA, Franciele Machado. VOESE, Simone Bernardes. ABBAS, Katia. Mulheres No

Topo: As Contadoras Paranaenses Estão Rompendo O Glass Ceiling? *In* Fast Track ANPCONT, 4., 2014, São Paulo. **Anais eletrônicos** [...]. São Paulo, ANPCONT, 2014, p. 244-270. Disponível em:

<https://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/182/141>. Acesso em: 08 de maio de 2022.

SPLITTER, Shelsya Emmanoele. SILVA Márcia Zenievicz. BARBOSA, Edmery Tavares.

Desigualdade Salarial na Profissão Contábil em Decorrencia do Gênero: Um Estudo à Luz da Violência Simbólica de Bourdieu. *In* Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade, 14., 2017, São Paulo. **Anais eletrônicos** [...]. São Paulo: USP, 2017 Disponível em:

<https://congressousp.fipecafi.org/anais/17UspInternational/ArtigosDownload/394.pdf> Acesso em: 08 de maio de 2022.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. A discriminação de gênero e a proteção à mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 21-30, jun. 2008. Disponível em:

<https://as1.trt3.jus.br/bdhttps://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27308> . Acesso em 28 de março de 2022.

APÊNDICES

Apêndice 1 – roteiro de entrevista estruturado

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Entrevista estruturada relacionada a vida profissional e pessoal.

1. Perfil da entrevistada

1.1 Qual sua idade?

20 A 30

31 A 40

41 A 50

51 A 60

Mais de 60 anos

1.2 Com qual gênero você se identifica?

Feminino

Masculino

Outro

1.3 Qual seu estado civil?

Solteira

Casada

Outro

1.4 Quantos filhos ou pessoas dependem de você?

Nenhum

1

2

3

4 ou mais

1.5 Qual seu nível de escolaridade?

Bacharel

Pós-graduada

Mestre

Doutora

1.6 Qual sua ocupação atual?

Auditora

Contadora

Outro _____

1.7 Quanto tempo está na atual profissão?

1 á 5 anos

6 á 10 anos

11 á 15 anos

16 á 20 anos

Mais de 20 anos

1.8 Por quanto tempo atua ou atuou como auditora?

1 á 5 anos

6 á 10 anos

11 á 15 anos

16 á 20 anos

Mais de 20 anos

2 Trajetória profissional

2.1 Você gosta/gostou da sua carreira na auditoria?

Sim

Não

2.2 Em sua experiência, como você descreve sua trajetória na(s) empresa(s) que trabalha ou trabalhou?

Ótima

Boa

Razoável

Ruim

Péssima

2.3 Em relação aos seus pares, colegas auditores e auditoras como você descreve a qualidade do relacionamento?

Ótima

Boa

Razoável

Ruim

Péssima

2.4 Na área da auditoria, qual maior nível hierárquico que você atuou?

Operacional

Pleno

Sênior

Gerente

Diretor

Sócio

Outro _____

2.5 Na área da auditoria, qual era a sua remuneração no início da profissão?

1 a 2 salários-mínimos

3 a 4 salários-mínimos

Mais de 5 salários-mínimos

2.6 Na área da auditoria, qual foi a sua maior remuneração?

1 a 2 salários-mínimos

3 a 4 salários-mínimos

Mais de 5 salários-mínimos

2.7 Na empresa que você atua/atuou como auditora, há diferença de salário entre homens e mulheres que ocupam a mesma função?

Sim

Não

2.8 Na empresa que você atua/atuou como auditora, há diferença de funções entre homens e mulheres de mesmo nível hierárquico?

Sim

Não

2.9 Você enfrentou algum tipo de barreira para conseguir alcançar um cargo de liderança?

Sim

Não

2.10 Se sim, essas barreiras foram impeditivas para o seu crescimento profissional?

Sim

Não

2.11 Na sua carreira na auditoria você presenciou ou foi vítima de algum tipo de preconceito ou discriminação?

Sim

Não

2.12 Se sim, em qual alternativa melhor se encaixa a situação vivenciada?

Questões de:

Gênero

Raça

Religião

Escolaridade

Pessoais

Outro _____

2.13 Nas opções abaixo, como você visualiza a sua trajetória até um cargo de liderança?

Muito fácil

Fácil

Razoável

Difícil

Muito difícil

2.14 Você acredita que se fosse do sexo masculino estaria em um nível mais Elevado na carreira?

Sim

Não

2.15 Você acredita que as mulheres têm a mesma paridade/igualdade quanto à Ascensão de carreira na auditoria, em relação ao sexo masculino?

Sim

Não

2.16 Na sua carreira na auditoria em algum momento ou situação você se sentiu preterida em relação ao sexo masculino?

Sim

Não

2.17 Nas opções abaixo, como você visualiza a sua relação sobre conciliar a vida profissional e pessoal?

Muito fácil
Fácil
Razoável
Difícil
Muito difícil

2.18 Em algum momento, você teve que adiar ou desistir de realizações pessoais por conta da carreira? Como casamento, filhos, férias etc.

Sim
Não

2.19 Você indicaria a profissão de auditora para outras mulheres?

Sim
Não