II Congresso de Contabilidade da UFRGS
II Congresso de Iniciação Científica em Contabilidade da UFRGS
PPGCONT- UFRGS
Dias 19 e 20 de outubro de 2017

REPRESENTATIVIDADE DAS CONTADORAS COMO RESPONSÁVEIS PELA CONTABILIDADE E PELA AUDITORIA INDEPENDENTE DAS EMPRESAS DE CAPITAL ABERTO À LUZ DO FENÔMENO DO TETO DE VIDRO

Mariana Costa Pinheiro Machado
Bacharel em Ciências Contábeis
Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS
e-mail: mmachadop@hotmail.com

Maria de Lurdes Furno da Silva
Doutora em Economia
Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS
e-mail: lurdes.furno@ufrgs.br

Fernanda Gomes Victor
Doutora em Administração
Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS
e-mail: fernanda.victor@ufrgs.br

Área Temática: Iniciação Científica

RESUMO
O ‘’teto de vidro’’ tem sido objeto de diversos estudos científicos. Esse terno foi criado com a finalidade de explicar as barreiras que as mulheres enfrentam para obter os mesmos níveis salariais, condições de trabalho e crescimento profissional dos homens, apesar de apresentarem competências e desempenho semelhantes. O fenômeno do ‘’teto de vidro’’ pode ser identificado em diversas áreas de atuação feminina, inclusive na contabilidade. Atualmente, uma das atividades que requerem mais especialização é a atuação na área contábil e de auditoria externa de sociedades anônimas de capital aberto, com ações negociadas em Bolsa de Valores e reguladas pela Comissão de Valores Mobiliários – CVM. Esse trabalhou buscou verificar a representatividade das contadoras como responsáveis pela contabilidade e auditoria independente das companhias de capital aberto da Região Sul, à luz do fenômeno do teto de vidro. Para isto foi efetuada pesquisa qualitativa, descritiva e documental, a partir de levantamento de dados do número de contadoras e auditoras inscritas no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) e no Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI) e na CVM. Adicionalmente foram analisados os responsáveis pela contabilidade e pelos pareceres de auditoria de 36 empresas de capital aberto localizadas na Região Sul. A partir das análises dos dados foi verificada a inexistência do ‘’teto de vidro’’ para as profissionais contábeis, dado que o número de contadores e contadoras se equilibra na sua representatividade. Por outro lado, houve indicação do fenômeno “teto de vidro” para as mulheres que atuam no ramo da auditoria, tanto em relação às mulheres registradas na CVM, quanto na amostra das 36 empresas de capital aberto da Região Sul.

Palavras-chave: Mulher. Contabilidade. Auditoria Independente. Teto de Vidro

1 INTRODUÇÃO

A história da mulher como parte integrante da democracia brasileira se dá a partir de 1932, no primeiro governo do então ex-presidente Getúlio Vargas, quando essas adquiriram o direito ao voto. A Nova Zelândia foi primeiro país a reconhecer o direito de voto feminino em 1893. Entre os anos de 1914 e 1939 elas adquiriam o direito ao voto em mais 28 países, incluindo o Brasil, que registrou em 1927 o primeiro voto feminino atribuído à professora Celina Viana no Rio Grande do Norte (CUNHA, 2013). Cinquenta e seis anos depois da aprovação do voto feminino, o artigo 5º da Constituição Federal brasileira definiu que homens e mulheres são iguais em direitos (BRASIL, 1988). Diante disso, cabe ressaltar que a constituição teve como base para sua redação a tríade da Revolução Francesa (igualdade, liberdade e fraternidade), sendo o artigo 5º de fundamental importância para sociedade, pois é nele que são fixados 78 dispositivos (incisos) e quatro parágrafos, que garantem ao cidadão oportunidades igualitárias na busca por uma vida digna (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2009).

Após o movimento das mulheres em busca pelos seus direitos democráticos como o voto, educação e trabalho nos séculos XVIII e XIX; a luta por igualdade no âmbito profissional tomou maior força, tendo sido iniciada, mais especificamente, no fim dos anos 1970 (CUNHA, 2013). Desde então elas vêm buscando espaços e condições de trabalho iguais às dos homens. Percebendo a desigualdade entre homens e mulheres dentro do ambiente de trabalho foi criado um termo chamado ‘’teto de vidro’’ que representa um conjunto de barreiras reais e simbólicas que impedem que as mulheres ascendam profissionalmente (SILVA, 2016).

Dentre as diversas áreas de atuação de um profissional contábil, encontra-se o ramo de auditoria. Os contadores que optam por seguir a carreira de auditoria independente se submetem a exames de capacitação e registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC), e adicionalmente, aqueles que optarem por auditar empresas de capital aberto devem efetuar registro na Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Apesar de a auditoria representar uma carreira promissora e de grandes oportunidades, ainda observa-se reduzido número de mulheres atuando nesse ramo. Em 2007, de um total de 349 profissionais, registrados no Cadastro Nacional de Auditoria Independente (CNAI) na Região Sul, apenas 46 eram mulheres (FIGUEIREDO, 2008). Hoje, 10 anos depois, os auditores cadastrados no CNAI já somam 3.277 profissionais, sendo desse total apenas 763 mulheres. Na Região Sul, o total de profissionais cadastrados está em 601, sendo destes apenas 120 mulheres (CFC, 2017).

Tendo em vista esses dados disponíveis, a presente pesquisa visa responder à seguinte questão: **Qual a representatividade das contadoras como responsáveis pela contabilidade e auditoria independente das companhias de capital aberto da Região Sul, à luz do fenômeno do teto de vidro?** Para responder a esse questionamento foram efetuados levantamentos e análises sobre a representatividade das contadoras registradas nos CRC e das auditoras registradas no CNAI, além daquelas também registradas na CVM. A pesquisa tem por objetivo comprovar a efetiva atuação profissional das mulheres no mercado contábil, analisando os responsáveis pela contabilidade e pelos pareceres de auditoria das demonstrações de companhias abertas localizadas nos Estados da Região Sul, de modo a comparar com os dados nacionais para verificar a coerência das conclusões observadas.

O estudo está organizado em, além desta introdução, que contextualiza o tema e apresenta à questão problema que motiva a pesquisa; uma base teórica envolvendo o contexto

histórico da mulher no mercado de trabalho, o fenômeno do ‘’teto de vidro’’, o contador e as suas responsabilidades técnicas, a Auditoria Independente, além de outros estudos relacionados; descrição dos procedimentos metodológicos utilizados; apresentação e análise dos resultados e; por fim, considerações finais a sugestões para futuras pesquisas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção visa trazer uma contextualização acerca da história da mulher em busca do mercado de trabalho, do fenômeno do teto de vidro, conceitos envolvendo a contabilidade enquanto ciência e alguns estudos relacionados.

2.1 A MULHER INSERIDA NO MERCADO DE TRABALHO: CONTEXTO HISTÓRICO

Desde a época dos seus ancestrais, mulher e homem desenvolviam papéis diferentes dentro de uma sociedade. O homem era o que providenciava o alimento de sua família, e caçava para garantir a sobrevivência de seus dependentes, ao passo que a mulher era aquela que cuidava da prole e desenvolvia atividades ligadas ao lar. Parafraseando Augusto Comte, Rago (1997) menciona que membros do Apostolado Positivista do Brasil defendiam a ideia de que a mulher não deveria se apropriar do dinheiro, porque era um objeto sujo e infame que estava ligada ao sexo masculino. Dessa forma, a mulher não tinha motivos para sair de casa, porque a sua natureza estaria relacionada com os serviços do lar, assim evitando o contato desta com o mundo público, universo o qual era reservado aos homens.

A inserção da mulher no mercado de trabalho passou a ser mais percebida nas I e II Guerras Mundiais, quando os homens partiram em defesa do seu país deixando para trás suas mulheres, que submetidas à ausência dos seus maridos começaram a exercer funções em universidades, escritórios, fábricas e até mesmo negócios de família, dessa forma tomando posições ante ao mercado de trabalho (RAGO, 1997). Nos Estados Unidos e no Reino Unido, Lehman (1992) destaca que as mulheres que exerciam a função de contadoras se viam marginalizadas dentro dessa profissão até a Segunda Guerra Mundial, quando empresas e até mesmo o governo dos Estados Unidos se viram obrigados a contratar os seus serviços para suprir a demanda de trabalho que os homens haviam deixado. Porém quando estes retornaram da Guerra, essas mulheres foram desligadas de seus postos e voltaram a ser afastadas da sua profissão.

Outro fator histórico importante sobre a mulher enquanto profissional refere-se à crise de 1929, que aumentou a taxa de empregabilidade feminina as remunerando com salários inferiores, aproveitando-se da necessidade de geração de renda para o sustento do seu lar (LEITE, 1994). Segundo Haynes[1] (2008, apud Cruz et al.2016) apesar de algumas mulheres terem assumido a contabilidade, a maioria delas realizavam somente tarefas consideradas de menor importância, gerando sua marginalização na área.

Em relação a referenciais sobre carreiras femininas, Perrot (2017) argumenta que as mulheres ao serem sempre colocadas às sombras dos homens não demandavam bibliografias que falassem de suas histórias em espaços públicos, ou seja, fora de seus lares. Porém, após movimentos que reivindicavam por direitos femininos, os estudos sobre as mulheres e sua história ficaram mais intensos, a autora ainda ressalta que em trinta anos várias gerações se

[1] Haynes, K. (Re)figuring accounting and maternal bodies: the gendered embodiment of accounting professionals. **Accounting, Organizations and Society**, v. 33, p. 328-348, 2008.

sucederam, as quais produziram bibliografias que falavam acerca desse assunto, como teses e livros.

2.2 FENÔMENO TETO DE VIDRO

O fenômeno conhecido como ‘’teto de vidro’’ representa as barreiras invisíveis que dizem respeito à dificuldade de ascensão da mulher aos postos hierárquicos mais altos dentro de seu ambiente de trabalho. Segundo Silva (2016) esse fenômeno diz respeito às barreiras imperceptíveis, portanto intransponíveis, que independente das qualificações da mulher, a mesma ainda sofre com os impedimentos referentes ao alcance de cargos mais elevados dentro de uma organização. A nomenclatura ‘’teto de vidro’’(*glass ceiling*), foi criada pelos americanos em 1991, quando o governo americano buscava meios de regulamentar o mercado e reduzir fatores que artificialmente impedissem as mulheres a alcançarem as mesmas oportunidades de promoção que os homens (MADALOZZO, 2011).

Segundo Dambrin e Lambert (2012) as barreiras relacionadas ao teto de vidro são: barreiras relacionadas aos fatores individuais; barreiras relacionadas às políticas e às práticas organizacionais e barreiras relacionadas aos estereótipos de gênero, perpetuadas dentro de culturas corporativas. Conforme pesquisa realizada pela Fundação Instituto Brasileira de Geografia e Estatística com dados obtidos através da Pesquisa Nacional por Amostra a Domicílio (Pnad) para o ano de 2014, das mulheres ocupadas com 16 anos ou mais de idade, 18,8% possuem Ensino Superior completo, enquanto homens, na mesma categoria, apresentam somente 11% de formação no nível Superior (PORTAL BRASIL, 2017).

Apesar da maior qualificação, a pesquisa ainda revela as mulheres recebem menos e possuem condições mais precárias de trabalho. A diferença de salários para mulheres com cinco a oito anos de estudo pode chegar a 24% em relação aos homens, e essa diferença torna-se progressiva conforme a comparação de anos de estudo das mulheres, podendo haver uma diferença salarial de 33,9% para mulheres que possuem 12 anos de estudo ou mais.

No caso das mulheres atuantes no mercado contábil, para Alsalloom, Agrizzi e Soobaroyen[2] (2014 apud CRUZ et al., 2016), por conta de todos os fatores históricos envolvendo a mulher e a vida pública, a entrada das mulheres no mercado de trabalho não ocorreu de forma igualitária, uma vez que eram colocadas a mercê dos homens e eram utilizadas apenas como objeto de substituição de mão-de-obra de trabalho, sendo vetadas de atividades consideradas de maior nível na contabilidade, como auditoria e consultoria por exemplo.

Embora o espaço para as mulheres na contabilidade tenha sido ampliado no século XX para Almer, Lightbody e Single (2012) as barreiras que eram enfrentadas pelas mulheres contadoras no século XX, hoje são vistas como barreiras organizacionais, que impedem a ascensão do efetivo feminino dentro de grandes organizações.

2.5 ESTUDOS RELACIONADOS

Luca et al. (2011) efetuaram estudo sobre a associação de modelos de sucesso profissional e gênero entre graduandos de ciências contábeis, o qual se baseia na vertente de uma das três variáveis da teoria do sexismo, o estereótipo, e tem como objetivo geral

[2]ALSALLOOM, A. Agrizzi; SOOBAROYEN, T. Women’s Desire for Change in the Accounting Workplace: Insights from Saudi Arabia. **Critical Perspectives on Accounting (CPA)**. Conference, 2014.

investigar a existência de alinhamento entre gênero e modelos de sucesso profissional na percepção de graduandos em Ciências Contábeis no Brasil. Trata-se de pesquisa exploratório-quantitativa, adotando-se o foto-questionário, respondido por 768 graduandos: para cada modelo profissional descrito, foram apresentadas duas fotografias, sendo uma de cada gênero. A maioria dos alunos pesquisados, de ambos os gêneros, identificou a atuação no mercado de trabalho junto a entidades organizacionais como modelo de sucesso. Os resultados revelaram um alinhamento entre gênero e modelos de sucesso profissional, pois homens e mulheres, em sua maioria, indicaram modelos de sucesso do próprio gênero. Na referência cruzada dos dados, o percentual de mulheres que associaram figuras masculinas a modelos de sucesso foi superior ao de homens que associaram mulheres a modelos de sucesso. Concluiu-se que o sucesso é atribuído de forma mais significativa aos homens, pois homens e mulheres associaram modelos de sucesso ao gênero masculino, confirmando-se a escolha de modelos pela influência dos estereótipos, preconizada na teoria do sexismo.

Lemos, Santini e Silveira (2015) trataram sobre a feminização da área contábil por meio de pesquisa exploratória e descritiva, cujo estudo buscou compreender, pela ótica das mulheres, como o processo de feminização e feminilização das ocupações em Contabilidade está relacionado aos estereótipos de gênero. A pesquisa foi realizada em um escritório de contabilidade, com a prevalência de mulheres no quadro de funcionários (82,5%). Responderam à entrevista estruturada 28 mulheres de um total de 33, sendo constatada a interligação dos processos de feminização e feminilização. Sob a perspectiva das relações de gênero, foi observada a existência de estereótipos, permeando a compreensão de que as mulheres têm uma melhor preparação para as atividades operacionais da área, por serem mais detalhistas e dóceis do que o homem. Por meio da naturalização discursiva dos papéis de gênero e da segregação das atividades operacionais e analíticas, os autores concluem que mesmo com o crescente número de mulheres na profissão, a desigualdade institucionalizada é mantida na Contabilidade, com ausência de equidade de gênero no que se refere a ganho monetário, prestígio social, etc.

Santos (2015) investigou as facilidades e dificuldades encontradas por mulheres profissionais em Ciências Contábeis para a inserção e atuação nos escritórios de contabilidade na cidade de Belo Horizonte/MG, na percepção das contadoras, frente à reprodução da dominação masculina no espaço contábil. Para cumprir este propósito a pesquisa contou com a participação de doze contadoras que trabalham em sete escritórios de contabilidade, de micro e pequeno porte, da cidade de Belo Horizonte. O trabalho conclui, a partir da análise das entrevistas realizadas, que as contadoras estão atuantes na área contábil, mas subjugadas a salários inferiores aos dos homens. Além disso, seu exercício profissional é direcionado às áreas de execução, ficando a gerência destinada aos homens.

Silva, Magro e Silva (2016) efetuaram pesquisa sobre empregados atuantes na área contábil em empresas situada na região sul do Brasil a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para o ano de 2013, de modo a identificar o *glass ceiling* na profissão contábil. Os resultados indicam que as profissões de auditor contábil e de contador são exercidas, na maioria das vezes, por profissionais do gênero masculino. Constataram também, em relação à remuneração, que os homens possuem remuneração superior ao recebido pelas mulheres. Além disso, existe predominância para o gênero masculino na área contábil em empresas de grande porte e o gênero feminino em empresas de pequeno e médio porte. O trabalho conclui que a profissão contábil possui uma barreira invisível que impede o acesso de mulheres a postos e ocupações que oferecem maiores rendimento.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto à abordagem do problema, esta pesquisa está classificada como qualitativa. Richardson (1999, p. 80) menciona que "[...] os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais". Quanto aos objetos, essa pesquisa pode ser classificada como descritiva. Conforme Andrade (2002) a pesquisa descritiva tem por objetivo observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los sem que o pesquisador interfira nele. Em relação aos procedimentos técnicos, o estudo pode ser classificado como pesquisa documental. Segundo Silva e Grigolo (2002) esse tipo de pesquisa visa selecionar, tratar e interpretar a informação bruta, buscando extrair dela algum sentido e introduzir-lhe algum valor.

Os dados sobre os contadores e auditores cadastrados nos CRCs e no CNAI foram retirados do site do CFC, onde se encontra disponível para consulta pública a quantidade de contadores e técnicos em contabilidade separados por região e por gênero. No mesmo site, também está disponível para consulta pública o cadastro no CNAI de cada auditor independente que pode ser pesquisado por nome, número do CNAI, CPF, registro, habilitação (QGT, BCB, SUSEP e CVM) ou estado, sendo qualquer um desses utilizáveis separadamente ou em conjunto. Do total dos auditores registrados no CNAI, foi possível identificar o universo daqueles que estão registrados na CVM. Todos os dados foram resumidos por Regiões do país.

Para coleta das sociedades de capital aberto foi utilizado como fonte o site da CVM, onde constavam 610 empresas com registro ativo. A Região Sul foi escolhida para pesquisa em função da sua participação significativa no número total de sociedades de capital aberto com inscrição na CVM. Os três estados que compõe essa região totalizam uma participação de 12,59% (89 de 610) em relação às demais regiões, sendo a região com a 2ª maior participação de sociedades anônimas de capital aberto inscritas na CVM do Brasil, perdendo apenas para a região sudeste, com 72,62% (443 de 610 empresas).

4 ANÁLISES DOS DADOS

O presente capítulo apresenta os resultados do estudo, segregados em quatro subseções, destinadas a comparação de dados obtidos no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) com os dados obtidos através da coleta das informações das 36 empresas de capital aberto inscritas na Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

4.1 CONTADORES LEGALMENTE HABILITADOS

A atividade contábil está presente no Brasil desde a época do império, porém a formalização dessa atividade como curso superior foi reconhecida somente em 1945, sendo que, em 1946, através do Decreto-Lei n° 9.295 foi criado o Conselho Federal de Contabilidade como órgão fiscalizador da profissão de Contador, profissional de nível superior, e de Guarda-livros, profissional de nível secundário.

O profissional formado em ciências contábeis, para atuar na profissão, deve ser aprovado em exame de suficiência e obter registro junto aos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC), criados nos estados brasileiros, sob a coordenação do Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

Até o final do primeiro trimestre de 2017, segundo dados do CFC (2017) havia 346.222 profissionais de nível superior, legalmente habilitados a trabalhar na área contábil, distribuídos entre as Regiões brasileiras, conforme demonstra a Tabela a seguir, sendo destes 65.492 (18,92%) registrados na região Sul. A distribuição entre homens e mulheres pode ser estabelecida a partir da análise dos dados disponíveis, que segrega os profissionais em gênero masculino e feminino, conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 – Total de contadores no Brasil por Regiões Brasileiras

Região	Mulheres	Homens	Total	% de mulheres
Centro-Oeste	14.167	17.935	32.102	44,13%
Nordeste	25.848	31.274	57.122	45,25%
Norte	12.512	11.196	23.708	52,78%
Sudeste	76.716	91.082	167.798	45,72%
Sul	30.039	35.453	65.492	45,87%
Total	159.282	186.940	346.222	46,01%

Fonte: preparado a partir de dados do CFC (2017)

Pela análise dos dados da Tabela anterior verifica-se que a média nacional de mulheres, legalmente habilitadas a trabalhar na área contábil representa 46,01%, sendo que a maioria das regiões apresenta média em torno de 45%, exceto a Região Norte que apresenta um percentual de mulheres de 52,78%, ou seja, a única região brasileira onde o número de mulheres supera o número de homens legalmente habilitados a exercer a profissão contábil no Brasil.

4.2 ANÁLISES DOS AUDITORES INCRITOS NO CNAI

O Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI) foi criado pela Resolução CFC n.º 1.019, de fevereiro de 2005, alterada pela Resolução CFC n.º 1.147/08, de 12 de dezembro de 2008, visando atender as exigências impostas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), pelo Banco Central do Central (BCB) e pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP). O CNAI tem por objetivo cadastrar todos os profissionais que atuam no mercado da auditoria independente, permitindo que o Sistema CFC conheça a distribuição geográfica desses profissionais, podendo verificar como atuam e o nível de responsabilidade de cada um (CFC, 2017). O CFC controla, faz a manutenção de dados e emite certidões de regularidade referentes ao CNAI. Assim, os auditores que desejarem auditar empresas reguladas pela CVM, BCB ou pela SUSEP devem realizar o Exame de Qualificação Técnico (QGT) específico para obter o devido cadastro no CNAI. O exame acontece pelo menos uma vez ao ano, e tem como pré-requisitos a graduação no curso de ciências contábeis e o registro no respectivo CRC do estado em que atua.

Conforme dados do CFC (2017) o Brasil atualmente conta com 3.277 auditores independentes com cadastro no CNAI, representando apenas 0,95% do total de contadores registrados no CFC. Especificamente na região Sul, o número de auditores registrados no CNAI é de 601, representando 0,92% dos 65.492 contadores habilitados.

Do total de auditores registrados no CNAI em todo Brasil, 2.514 são homens e 763 mulheres, cuja segregação por Regiões está apresentada na Tabela 2.

Tabela 2 - Representação feminina no Brasil e por Região

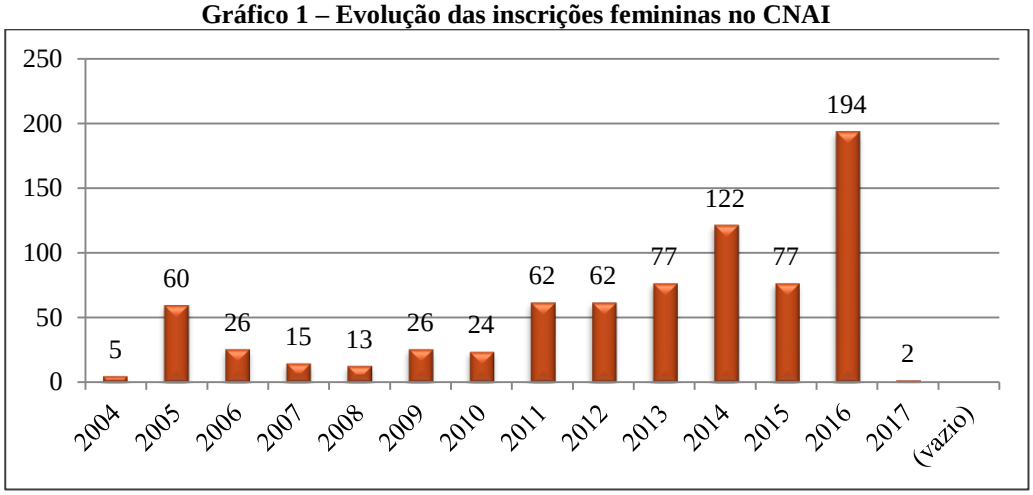
Região	Nº Auditores (Feminino)	Nº Auditores (Masculino)	Total por Região	Percentual de mulheres	Percentual de homens
Centro-Oeste	31	132	163	19,02%	80,98%
Nordeste	56	219	275	20,36%	79,64%
Norte	4	24	28	14,29%	85,71%
Sudeste	552	1.658	2.210	24,98%	75,02%
Sul	120	481	601	19,97%	80,03%
Total	763	2.514	3.277	23,28%	76,66%

Fonte: Preparada a partir de dados do CFC (2017)

Quando consideradas as regiões individualmente, é possível observar que aquela com o menor número de auditores independentes é a Região Norte, com apenas 28 inscritos, destes apenas 4 mulheres (14,29%). Em seguida a Região Centro-Oeste aparece com 163 inscritos, contando com 31 mulheres (19,02%). A Região Nordeste apresenta 275 inscritos, sendo 56 mulheres (20,36%), seguida pela Região Sul que apresenta 601 inscritos, sendo 120 mulheres (19,97%). A Região Sudeste apresenta o maior número de inscritos no CNAI, totalizando 2.210, sendo 552 mulheres (23,28%).

Apesar da diferença significativa entre homens e mulheres registrados no CNAI o número de mulheres registradas nos últimos vem crescendo, em especial no período entre 2010 e 2017, conforme pode ser observado no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Evolução das inscrições femininas no CNAI



Fonte: Elaborado a partir dos dados do CFC (2017).

O Gráfico anterior mostra que em 2004 foram registradas apenas 5 mulheres, ou seja, em 2004 apenas 5 mulheres tinham registro para trabalhar como auditoras independentes em todo Brasil. Em 2005 o número de novos registros subiu para 60, sendo que houve uma redução significativa de novos registros entre os anos de 2006 e 2010, voltando a crescer somente em 2011, quando foram efetuados 62 novos registros. Os anos de 2014 e de 2016 tiveram os maiores volumes de registros de mulheres no CNAI, com 122 e 194, respectivamente, resultando nas atuais 763 auditoras habilitadas a trabalhar com empresas reguladas pela CMV, BCB e SUSEP. Apesar do número crescente de registro de auditoras no CNAI nos últimos anos e da relativa paridade entre homens e mulheres contadores, a representatividade feminina na auditoria de empresas reguladas pela CVM, BCB e SUSEP ainda não é significativa.

4.3 ANÁLISES DOS INSCRITOS NA CVM NO BRASIL

Do total de 3.277 auditores registrados no CNAI, foram identificados 376 auditores com indicação de habilitação na CVM, cujos dados, segregados por gênero e por Regiões, são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3- Auditores registrados no CNAI e habilitados pela CVM por Região

Região	Auditoras	Auditores	Total por Região	% de Mulheres
Centro-Oeste	1	16	17	5,88%
Nordeste	4	35	39	10,26%
Norte	0	4	4	0,00%
Sudeste	30	211	241	12,45%
Sul	6	69	75	8,00%
Total	41	335	376	10,90%

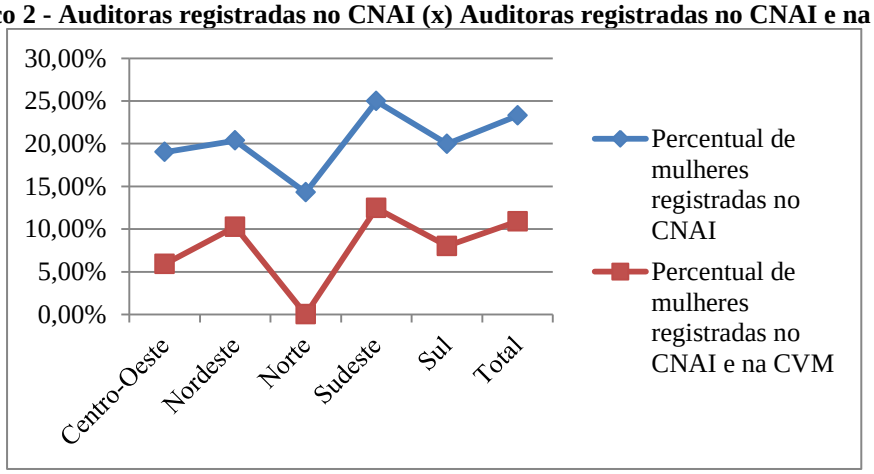
Fonte: Elaborada a partir de dados do CFC (2017).

Com base na Tabela 3, pode-se visualizar que o Brasil possui apenas 376 auditores registrados no Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI) habilitados a auditar companhias abertas. Desse total, o universo feminino representa, na média, apenas 10,90%, sendo que a única região a ultrapassar essa média é a Região Sudeste com 12,45%.

Em relação ao gênero, a Região Norte, que tem apenas 4 auditores, não conta com nenhuma auditora habilitada pela CVM, ou seja, 0% de representatividade feminina, contra o percentual de 14,29% das auditoras registradas no CNAI. A Região Centro-Oeste, que apresenta 17 auditores, tem apenas 1 mulher, representando apenas 5,88% do total de auditores, enquanto o percentual dos auditores registrados no CNAI apresenta 19,02%. A Região Nordeste, que apresenta 39 auditores, tem apenas 4 mulheres, representando o percentual de 10,26%, enquanto que o cadastro do CNAI apresenta praticamente o dobro desse percentual: 20,36%. A Região Sul, que apresenta 75 auditores, conta com 6 mulheres que representam apenas 8%, enquanto que o cadastro do CNAI apresenta mais de duas vezes e meia esse percentual, totalizando 20,30%. Por fim, a Região Sudeste apresenta o maior efetivo de auditores, no total de 241, com um total de 30 mulheres que representam 12,45% do total de auditores habilitados a auditar companhias abertas, enquanto o percentual das auditoras registradas no CNAI apresenta mais que o dobro desse percentual, totalizando 24,98% do universo dos auditores para essa região.

Graficamente, as posições dos percentuais de presença feminina no CNAI, contra a presença feminina que também está registrada na CVM, pode ser apresentada conforme apresentado no Gráfico a seguir.

Gráfico 2 - Auditoras registradas no CNAI (x) Auditoras registradas no CNAI e na CVM



Fonte: preparada a partir dos dados disponibilizados pelo CFC.

É possível verificar que a representação feminina de mulheres registradas no CNAI cai para praticamente a metade quando se trata de mulheres também registradas na CVM.

4.4 ANÁLISES DOS AUDITORES HABILITADOS PELA CVM DA REGIÃO SUL

Nessa seção serão apresentados os dados dos contadores segregados por gênero, responsáveis pela contabilidade das companhias abertas da Região Sul, de modo a comparar tais dados com o número de contadores, escritos nos CRC dos Estados do Rio Grande do Sul, Paraná e Santa Catarina. Também serão identificados e relacionados os dados de auditores que assinam o parecer de auditoria das mesmas companhias abertas da Região Sul com o número de auditores registrados no CNAI. A amostra obtida para essa análise totalizou 36 empresas que apresentou no corpo das suas demonstrações contábeis o nome do contador (a) responsável pelas suas demonstrações contábeis bem como o nome do auditor (a) responsável pelo parecer de auditoria.

A Tabela 4 tem por objetivo apresentar a amostra utilizada na pesquisa, contendo o número de companhias abertas por Estado, em que se localiza sua matriz, e a divisão por gênero do responsável pela contabilidade.

Tabela 4 - Número de contadores que atuam nas companhias abertas da Região Sul

Estado	Contadoras	Contadores	Total	% de Mulheres
Paraná	4	5	9	44,44%
Rio Grande do Sul	11	8	19	57,89%
Santa Catarina	2	6	8	25,00%
Total	17	19	36	47,22%

Fonte: Preparada a partir dos dados da pesquisa.

A partir da análise da Tabela é possível verificar que das 9 empresas pesquisadas do Estado do Paraná (PR), 4 delas tiveram contadoras como responsáveis pela contabilidade, representando um percentual de 44,44%. O Estado do Rio Grande do Sul (RS) apresentou 11 contadoras para as 19 empresas, sendo o único Estado da Região Sul que superou o número de homens contadores, com o percentual feminino chegando a 57,89%. Santa Catarina foi o Estado que apresentou o menor número de mulheres responsáveis pela contabilidade com apenas 2 dos 8 profissionais, representando o menor índice percentual com apenas 25% de mulheres responsáveis pela contabilidade.

O percentual de 44,44% de mulheres, responsáveis pela contabilidade das companhias abertas, examinadas nesse trabalho, para o Estado do Paraná, é o mais próximo do percentual da média de mulheres contadoras registradas nos CRC da Região Sul que é de 45,87. O Rio Grande do Sul apresentou percentual superior à média, com 57,89%; e o Estado de Santa Catarina apresentou o percentual de mulheres de apenas 25%, muito inferior à média da Região Sul das contadoras registradas nos Conselhos Regionais de Contabilidade.

A Tabela 5 tem por objetivo apresentar a amostra utilizada na pesquisa, contendo o número de companhias abertas por Estado, em que se localiza sua matriz, e a divisão por gênero do responsável pela assinatura dos pareceres de auditoria.

Tabela 5 - Número de auditores que atuam nas companhias abertas da Região Sul

Estado	Auditoras	Auditores	Total	% de Mulheres
Paraná	-	9	9	0,00%
Rio Grande do Sul	-	19	19	0,00%
Santa Catarina	-	8	8	0,00%
Total	-	36	36	0,00%

Fonte: Adaptada a parir de dados da pesquisa CFC (2017).

Conforme pode ser observado, as companhias abertas, objetos da amostra desse trabalho, não apresentaram nenhum parecer de auditoria assinado por mulheres. Em função da ausência de representatividade das mulheres como responsáveis pela auditoria das empresas analisadas, foram efetuadas aberturas dos auditores por Estado, por gênero.

Os dados abertos, por Estados da Região Sul, sobre auditores inscritos no CNAI estão apresentados na Tabela a seguir.

Tabela 6- Número de auditores registrados no CNAI por Estado da Região Sul

Estado	Nº Auditoras	Nº Auditores	Total	% de Mulheres	% de Homens
Paraná	43	187	230	18,70%	81,30%
Rio Grande do Sul	57	184	241	23,65%	76,35%
Santa Catarina	20	110	130	15,38%	84,62%
Total da Região	120	481	601	19,97%	80,03%

Fonte: Preparada com base nos dados do. CFC (2017).

Os dados da Tabela 6 indicam que o Estado com menor percentual de mulheres foi Santa Catarina, com 15,38%, sendo o Rio Grande do Sul, o Estado que apresentou a maior representatividade feminina, no percentual de 23,65%. Os dados abertos, por Estados da Região Sul, sobre auditores inscritos no CNAI e também na CVM estão apresentados na Tabela 7.

Tabela 7- Número de auditores registrados no CNAI e na CVM por Estado da Região Sul

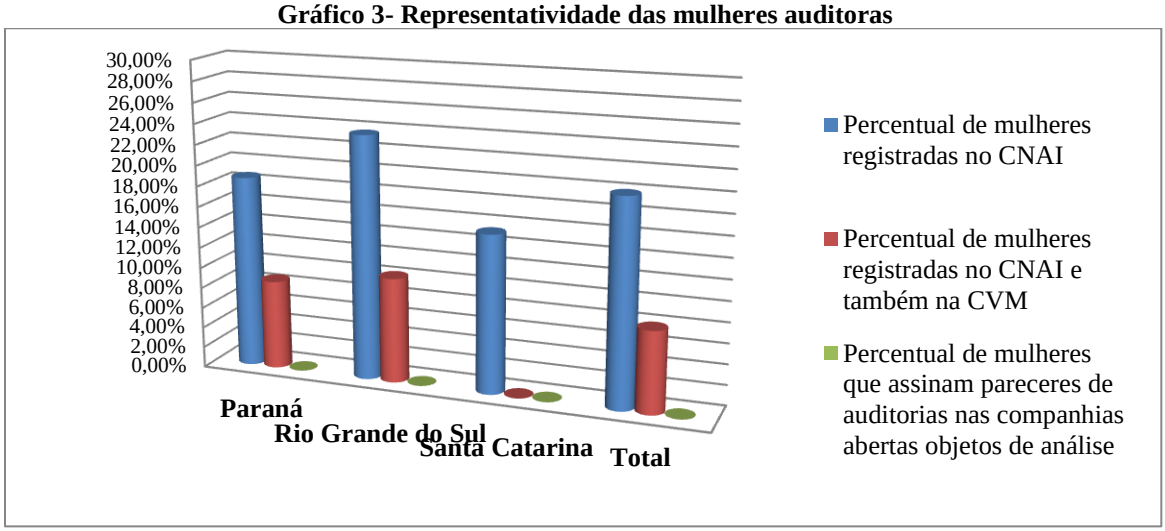
Estado	N° Auditoras	N° Auditores	Total	% de Mulheres	% de Homens
Paraná	2	21	23	8,70%	91,30%
Rio Grande do Sul	4	35	39	10,26%	89,74%
Santa Catarina	0	13	13	0,00%	100,00%
Total da Região	6	69	75	8,00%	92,00%

Fonte: preparada a partir dos dados da pesquisa.

Os dados da Tabela 7 indicam que Santa Catarina não apresentou nenhuma mulher registrada no CNAI e na CVM, apesar de ter apresentado 20 mulheres no CNAI, que representam 15,38% do total dos auditores do Estado. O Paraná apresentou apenas 2 auditoras, com percentual de 8,7%, contra as 43 mulheres, que representam 18,70% dos auditores registrados para esse Estado. O Rio Grande do Sul se manteve na dianteira da Região Sul, com 4 mulheres, que representam o percentual de 10,26%, contra as 57 mulheres registradas no CNAI que representam o percentual de 23,65% dos auditores registrados no CNAI para esse Estado.

O Gráfico 3 ainda evidencia a representação feminina das auditoras registradas no CNAI e também na CVM nas empresas objetos de amostra desse trabalho, como pode ser observada a seguir.

Gráfico 3- Representatividade das mulheres auditoras



Fonte: Preparado a partir dos dados da pesquisa.

A partir da análise do Gráfico 3 é possível verificar que a presença feminina entre as auditoras da Região Sul somente ultrapassou os 20% no Estado do Rio Grande do Sul (RS) que, no cadastro do CNAI chegou a 23,65%. Porém, esse mesmo estado, quando se trata de auditoras registradas também na CMV, apresenta apenas 10,26% de mulheres entre, sendo esse, ainda o maior percentual apresentado entre os Estados da Região Sul; entretanto não apresenta nenhuma mulher entre os auditores que assinaram os pareceres das companhias abertas objetos de análise.

O Estado de Santa Catarina, embora apresente o percentual de 15,38% de mulheres registradas no CNAI, não apresenta nenhuma mulher com registro na CVM, igualando essa posição à situação apresentada pelas companhias abertas objetos da amostra estudada. O Paraná se manteve na segunda posição, com representação feminina de apenas 8,70% de mulheres registradas no CNAI e também na CVM, contra os 18,70% apresentados pelas auditoras registradas no cadastro geral do CNAI; porém, entre as empresas analisadas, esse estado não apresentou nenhuma participação feminina entre os auditores que assinaram os pareceres das companhias abertas.

Conforme análise dos estudos de Cruz et al. (2016) a maioria das empresas de auditoria que possuem programas para diminuir essas barreiras enfrentadas pelas mulheres não divulgam esse programa, tanto que são desconhecidos pela maioria de suas funcionárias. Essas barreiras representam critérios que são estabelecidos por gestores de empresas e que não são apresentados ao público, nem mesmo aos membros internos da empresa. Dessa forma, esses critérios são desconhecidos, sendo considerados como barreiras intransponíveis e invisíveis, mas que ao mesmo tempo, podem ser percebidas na análise de progressão da carreira (MADALOZZO, 2011).

O resultado observado entre as mulheres auditoras e sua representatividade no mercado de auditoria, pode ser interpretado à luz do fenômeno teto de vidro presente nas empresas de auditoria independente, onde as essas enfrentam obstáculos que as impossibilitam de ascender aos cargos mais elevados, como o de sócio responsável pelos pareceres de auditoria de grandes clientes, como é o caso das companhias abertas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve por objetivo identificar a representatividade feminina presente, tanto na profissão contábil, quanto na atividade de auditoria, que é uma das especialidades da profissão. Para atingir o objetivo foram efetuados levantamentos e estudos sobre o universo dos contadores registrados nos Conselhos Regionais de Contabilidade e dos auditores registrados no Cadastro Nacional de Auditores, bem como daqueles auditores também registrados na Comissão de Valores Mobiliários, com identificação de gênero por regiões brasileiras. Ainda foi efetuada amostra de 36 companhias abertas localizadas na Região Sul, para as quais foram examinados os responsáveis pela contabilidade e pelos pareceres de auditoria a partir das demonstrações contábeis disponibilizadas pela Comissão de Valores Mobiliários.

A partir da análise dos dados foi verificada que a participação feminina, entre os profissionais registrados nos CRC, apresenta percentual próximo ao masculino, se comparadas individualmente as Regiões, cuja média fica em torno de 46,01%, fato esse também observado entre as mulheres contadoras responsáveis pelas companhias abertas da Região Sul, cujo percentual médio ficou em 47,22%.

Já análise dos dados referentes à representação feminina entre os auditores, apresenta participação bem inferior à representação masculina, cujo percentual médio apresentado entre o total de auditores registrados no CNAI é de 23,28%. Tal percentual cai ainda mais, quando se trata de mulheres registradas no CNAI e também na CVM, representando apenas 10,90% de média no Brasil. Em se tratando da Região Sul, esse percentual cai para 8%, das companhias abertas, localizadas nos Estados de PR, RS e SC e que foram objetos desse estudo, não apresentaram nenhuma mulher auditora responsável pelos pareceres de auditoria.

Com base nos dados analisados, e, em especial, em relação aos dados das companhias abertas localizadas na Região Sul, há indicação da presença do teto de vidro para as mulheres que atuam em auditoria de empresas reguladas pela Comissão de Valores Mobiliários, que, em regra, são de grande porte, e cujos pareceres são assinados por sócios das empresas de auditoria externa, indicando, portanto, a dificuldade de ascensão feminina ao topo da carreira; para Silva (2016) as problemáticas relacionadas ao fenômeno ‘’teto de vidro’’ atingem de modo marcante as mulheres no mercado de trabalho, pois apesar de terem maior qualificação e serem mais escolarizadas, a partir de indicadores que apontam isso, ainda encontram-se poucas mulheres em postos de destaque, que em sua maioria são dominados pelos homens, trazendo à tona as barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres.

A representatividade equilibrada entre mulheres e homens na Contabilidade, como apontam dados do Conselho Federal de Contabilidade, indica que as mulheres estão conseguindo chegar à profissão contábil, porém, a ausência das mulheres como sócias de auditoria caracteriza-se como indicio para a detecção do fenômeno do teto de vidro nesse nicho da profissão. Contudo, quando se tratando da presença feminina como responsáveis pela contabilidade das companhias abertas, conforme dados da amostra das empresas examinadas, mulheres e homens apresentaram representações equilibradas, fator já esperado, visto que a porcentagem do número de registros femininos se aproxima da porcentagem do número de registros masculinos.

Esse trabalho limitou-se a examinar dados para a Região Sul e não incluiu informações sobre remuneração. A ausência de sócias de auditoria é um indicio da detecção do teto de vidro nas empresas de auditoria independente analisadas, porém o fenômeno só pode ser encontrado através de entrevistas e informações sobre a remuneração dessas contadoras, assim, sugere-se que sejam ampliados os estudos para outras regiões brasileiras e que também sejam estudadas as remunerações obtidas pelas mulheres contadoras que atuam tanto como responsáveis pela contabilidade, quanto pelas auditorias das empresas, o que pode, eventualmente, modificar as conclusões obtidas nesse trabalho, no que se refere a não observância do teto de vidro para as mulheres que atuam como responsáveis pela contabilidade das empresas.

REFERÊNCIAS

ALMER, E.; LIGHTBODY, M.; SINGLE, L. Successful promotion segregation from partnership? An examination of the “post-senior manager” position in public accounting and the implications for women’scareers. **Accounting Forum**, v. 36, n. 2, p. 122-133, 2012.

ANDRADE, Maria Margarida da. **Como preparar trabalhos para cursos de pós graduação**: noções práticas. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Dispõe sobre princípios, direitos e deveres dos cidadãos brasileiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 17 jun. 2017.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Cadastro Nacional de Auditores Independentes**: guia de orientação. 2015. Disponível em: <http://portalcfc.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2012/11/GuiaCNAI2015.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2017.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Participação das mulheres avança na contabilidade**. 2016. Disponível em <http://cfc.org.br/noticias/participacao-das-mulheres-avanca-na-contabilidade/> . Acesso em: 28 maio 2017.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Cadastro Nacional de Auditores Independentes**. 2017. Disponível em: <http://www1.cfc.org.br/sisweb/siscnai/externaConsultaCadastro.aspx>. Acesso em: 18 jun. 2017.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Cadastro Nacional de Auditores Independentes**. 2017. Disponível em: <http://portalcfc.org.br/coordenadorias/registro/cnai/>. Acesso em: 18 jun. 2017.

CRUZ, Niara Gonçalves da et al. Desigualdade de Gênero Em Empresas de Auditoria Externa. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 2016. São Paulo. **Anais...** São Paulo: 2016.

CUNHA, Carolina. **Direitos femininos**: uma luta por igualdade e direitos civis. 2013. Disponível em: <https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/direitos-femininos-uma-luta-por-igualdade-e-direitos-civis.htm>. Acesso em: 17 jun. 2017.

DAMBRIN, C.; LAMBERT, C. Who is she and who are we? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 23, n. 1, p. 1-16, 2012.

FIGUEIREDO, Mariana Dórea. O Mercado de Trabalho e a Participação das Contadoras que atuam nas Empresas de Auditoria Independente do Estado de Sergipe. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CONTABILIDADE, 2008, 18., Gramado. **Anais...** Gramado: CFC, 2008.

LEHMAN, Cheryl. Her story in accounting: the first eighty year. **Accounting, Organizations and Society**, v. 17, n. 3, p. 261-285, 1992.

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

LUCA, M. M. M. et al. Associação de modelos de sucesso profissional e gênero entre graduandos de ciências contábeis. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 263-284, 2011.

MADALOZZO, R. CEOs e composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 1, art. 7, p. 126-137, 2011.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. Tradução de Angela M.S. Côrrea. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2017.

PORTAL BRASIL. **Mulheres são maioria em universidades e cursos de qualificação**. 2016. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/03/mulheres-sao-maioria-em-universidades-e-cursos-de-qualificacao>. Acesso em: 18 jun. 2017.

RAGO, Margareth. Trabalho Feminino e Sexualidade. In: HISTÓRIA das mulheres no Brasil. 2. ed. São Paulo: Contexto, 1997.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, Marcia Alves do. **Os desafios da mulher contadora em escritórios de contabilidade de Belo Horizonte**: a reprodução da dominação masculina no espaço contábil.

2015. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2015.

SILVA, J. C.; MAGRO, C. B. D.; SILVA, M. Z. Gender Inequality in Accounting Profession from the Perspective of the Glass Ceiling. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 15, n. 2, p. 447-474, 2016.

SILVA, Marise Borba de; GRIGOLO, Tânia Martins. Metodologia para iniciação científica à prática da pesquisa e da extensão II. **Caderno Pedagógico**. Florianópolis: Udesc, 2002.

SILVA, Sandra Maria Cerqueira. **Tetos de vitrais**: gênero e raça na contabilidade no Brasil. 2016. 230 f. Tese (Doutorado em Contabilidade) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Acesso em: 15 jun. 2017.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Igualdade perante a lei, sem preconceitos de raça, gênero, crença, origem e opção sexual**. 2009. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=110841>. Acesso em: 17 jun. 2017.