

**REPRESENTATIVIDADE DO GÊNERO FEMININO ENTRE OS RESPONSÁVEIS  
PELA ELABORAÇÃO, DIVULGAÇÃO E AUDITORIA DAS DEMONSTRAÇÕES  
FINANCEIRAS DAS EMPRESAS LISTADAS NA B3\***

**REPRESENTATIVENESS OF THE FEMALE GENDER BETWEEN THOSE  
RESPONSIBLE FOR THE ELABORATION, DISCLOSURE AND AUDIT OF THE  
FINANCIAL STATEMENTS OF THE COMPANIES LISTED ON B3**

Gabriela Kucmanski dos Santos\*\*

Ana Tércia Lopes Rodrigues\*\*\*

**RESUMO**

Teto de vidro é o nome dado às barreiras que as mulheres encontram no mercado de trabalho para obter as mesmas oportunidades de crescimento profissional, níveis salariais e condições de trabalho que o gênero masculino. Este estudo teve como objetivo verificar se esse fenômeno é apresentado entre os contadores e técnicos contábeis, diretores de relação com investidores e auditores independentes das empresas listadas na bolsa de valores. A abordagem do problema é de caráter qualitativo. Quanto aos objetivos, a pesquisa identifica-se como descritiva, e quanto aos procedimentos técnicos, é classificada como documental. Os resultados obtidos apontam indícios de teto de vidro para as diretoras de RI e para as auditoras; quanto às contadoras e técnicas, não foi possível chegar à mesma conclusão.

**Palavras-chave:** Teto de vidro. Gênero. Contadores. Auditores.

**ABSTRACT**

Glass ceiling is the name given to the barriers that women encounter in the labor market to obtain the same opportunities for professional growth, wage levels and working conditions as the male gender. This study aimed to verify if this phenomenon is presented among accountants and accounting technicians, directors of relations with investors and independent auditors of the companies listed on the stock exchange. The approach to the problem is qualitative. Regarding the objectives, the research is identified as descriptive, and as for the technical procedures, it is classified as documentary. The results show evidence of glass ceiling for the IR directors and for the auditors; as for accountants and techniques, it was not possible to reach the same conclusion.

**Keywords:** Glass ceiling. Gender. Accountants. Auditors.

---

\* Trabalho de Conclusão de Curso apresentado, no primeiro semestre de 2019, ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

\*\* Graduanda do curso de Ciências Contábeis da UFRGS. (gabi.kuki.santos@gmail.com).

\*\*\* Orientadora. Mestre em Administração e Negócios pela PUCRS. Especialista em Administração e Planejamento para Docentes pela Ulbra. Professora do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da UFRGS. (ana.tercia@ufrgs.br).

## 1 INTRODUÇÃO

A elaboração das Demonstrações Financeiras requer profissionais capazes de produzi-las, pois estes serão os responsáveis pelas informações nelas contidas. As empresas na forma de sociedade anônima são regidas pela Comissão de Valores Mobiliários, que em suas Instruções Normativas 358/02 e 480/09 determina que elas devem enviar à CVM suas DFs periodicamente. Além disso, essas sociedades funcionam de acordo com uma legislação própria, a Lei 6.404/76.

A bolsa de valores brasileira, chamada B3, comercializa, entre outros produtos, ações de empresas constituídas obrigatoriamente sob a forma de sociedade anônima de capital aberto. Para terem suas ações à venda, as empresas precisam integrar os requisitos econômicos, financeiros, operacionais e de estrutura funcional, organizacional e de governança exigidos pela B3, além de serem submetidas a uma auditoria pré-operacional (BM&FBOVESPA, 2017). Portanto, essa listagem é composta por empresas que, em regra, são de grande porte e possuem ambientes corporativos melhor estruturados, com maiores níveis de complexidade no âmbito administrativo e financeiro.

Devido ao nível de complexidade dessas empresas, são necessários profissionais capacitados para que sejam entregues documentos financeiros fidedignos à realidade, e para as tomadas decisões corretas quanto à continuidade do negócio. Esses profissionais compõem os níveis hierárquicos mais elevados dentro das peculiaridades de configuração de cada companhia. Os auditores também possuem responsabilidade sobre as demonstrações financeiras ao elaborarem seus pareceres de auditoria, atribuindo segurança aos documentos e gerando confiança aos usuários destes.

Existem diversos estudos que indicam a presença de uma barreira invisível à chegada das mulheres aos níveis mais altos das grandes organizações e que comprovam diferenças salariais entre os gêneros nas mesmas posições, mesmo quando há competência e desempenho semelhantes entre eles. Essa realidade recebe o nome de teto de vidro e a sua manifestação no ambiente contábil foi detectada por Machado, Silva e Victor (2017) em um estudo no sul do Brasil, onde foram analisados os contadores e auditores independentes das empresas de capital aberto. As autoras identificaram a manifestação do fenômeno com a ausência de pareceres de auditoria elaborados por mulheres nessa região, mesmo havendo auditoras capacitadas para o trabalho.

O teto de vidro representa as várias barreiras simbólicas, impostas sutilmente, mas suficientemente fortes para impossibilitar a ascensão das mulheres aos postos mais altos da hierarquia corporativa. Na contabilidade, a autora Silva (2016) estudou a presença do fenômeno nas interações cotidianas durante a trajetória acadêmica e pôde concluir sua presença. Nos dois estudos apresentados, foi discutida a manifestação do fenômeno, mas de forma restrita a amostras pequenas. Ainda entre os contadores e auditores, outro estudo comprovou a desigualdade salarial entre homens e mulheres, sendo a remuneração menor atribuída às mulheres, mesmo havendo igualdade na faixa média de escolaridade (BRIGHENTI; JACOMOSSI; SILVA, 2015).

Com base no exposto, esta pesquisa tem o objetivo de responder à seguinte questão problema: sob a perspectiva do fenômeno teto de vidro, existe equidade de gênero entre os profissionais responsáveis pelas demonstrações financeiras e relatórios de auditoria das empresas listadas na B3? Assim, a pesquisa tem por objetivo geral comprovar se o fenômeno teto de vidro manifesta-se no ambiente das empresas listadas na B3, dificultando o acesso das mulheres aos níveis estratégicos e de alta responsabilidade nas organizações, analisando os responsáveis pela elaboração das demonstrações contábeis (Contadores ou Técnicos em Contabilidade), pela divulgação das demonstrações financeiras (Diretores de Relações com Investidores) e pelos relatórios de auditoria (Auditores) sobre essas demonstrações nas

empresas com ações negociadas na B3 em âmbito nacional e comparando com os totais nacionais de contadores e auditores para verificar a coerência das conclusões observadas.

A relevância deste trabalho está no ineditismo em mostrar um assunto de pouco interesse entre os pesquisadores, apesar dos dados utilizados estarem disponíveis ao acesso público. O estudo possibilitou que essas informações fossem transformadas em um novo conteúdo até então não revelado em âmbito nacional. O desequilíbrio entre homens e mulheres em alguns ramos da contabilidade é um assunto pouco explorado pela área contábil, de acordo com Lemos Júnior, Silveira e Santini (2015).

No estudo realizado por Machado, Silva e Victor (2017), demonstrou-se que pesquisar esse assunto no Sul do Brasil trouxe a informação de disparidade entre homens e mulheres atuantes como contadores e auditores nas companhias abertas da região. Trazer a mesma pesquisa em esfera nacional pode contribuir, a partir de sua exposição, para a identificação de possíveis causas de disparidade para então promover a equidade entre os gêneros nas funções de contador, diretor de relações com investidores e auditor das empresas listadas na B3.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O artigo apresenta brevemente o mercado de ações e as atividades dos três cargos analisados neste estudo, sendo todos associados à área financeira e, por consequência, à contabilidade. Ainda, esta seção contém a explanação referente às barreiras enfrentadas pelas mulheres nas organizações.

### 2.1 MERCADO DE AÇÕES

As sociedades anônimas podem ser classificadas em dois tipos: de capital aberto e de capital fechado.

A sociedade anônima, cujo capital é dividido em ações, será classificada como companhia aberta na hipótese de ter seus valores mobiliários (ações ou debêntures, basicamente) admitidos à negociação no Mercado de Valores Mobiliários. Deve ser notado que a negociação no mercado somente é possível se a companhia tiver cumprido uma série de exigências, em que se inclui o prévio registro das ações (ou debêntures) na Comissão de Valores Mobiliários – CVM. (ASSAF NETO, 2015, p. 13).

A CVM foi criada em 1976 com o objetivo de “fiscalizar, normatizar, disciplinar e desenvolver o mercado de valores mobiliários no Brasil.” (CVM, [2019?]). Já a negociação das ações no Brasil ocorre na B3 – Brasil, Bolsa, Balcão, criada em 2017 a partir da integração entre BM&FBovespa e Cetip - Central de Custódia e Liquidação Financeira de Títulos Privados (B3, 2018).

### 2.2 CARGOS ANALISADOS

O estudo da contabilidade ramifica-se em áreas como auditoria, contabilidade de custos, pública, geral, análise de demonstrações, controladoria, etc. Outros cursos de graduação exploram conteúdos de contabilidade em suas grades curriculares e formam profissionais que atuam em áreas financeiras que tem como base de trabalho o uso de

informações contábeis, como o RI, Profissional de Relações com Investidores. Por sua vez, as mesmas Demonstrações Contábeis necessitam auditoria por um Auditor Independente como forma de garantir a credibilidade dos relatórios perante os usuários. A seguir, apresenta-se uma breve descrição de cada atividade e suas respectivas inserções sobre as informações contábeis.

### **2.2.1 Contador**

Os contadores internos são regidos pelas Normas Brasileiras de Contabilidade editadas pelo Conselho Federal de Contabilidade. Na NBC PG 300 (2014 p. 1), está a informação de que eles podem ser empregados ou contratados “na função executiva (elaboração da contabilidade da entidade) ou não executiva, em áreas como comércio, indústria, serviços, setor público, educação, setor sem fins lucrativos, órgãos reguladores ou órgãos profissionais, ou contador contratado por essas entidades.” A NBC PG 300 (2014, p. 2) acrescenta que “O contador interno pode ser o único responsável ou responsável em conjunto pela elaboração e divulgação de informações financeiras e outras informações, nas quais tanto as organizações contratantes quanto terceiros podem confiar.” A norma ainda prevê que “O contador interno com responsabilidade pela elaboração ou aprovação das demonstrações contábeis para fins gerais da organização empregadora deve estar seguro de que essas demonstrações contábeis estão apresentadas de acordo com as normas de contabilidade aplicáveis.” (NBC PG 300, 2014, p. 6).

É obrigatório que as empresas na forma jurídica de sociedade anônima tenham suas demonstrações financeiras assinadas pelo contador, conforme Lei 6.404/76, também conhecida como Lei das S/A, em seu § 4º do artigo 48: “As demonstrações financeiras serão assinadas pelos administradores e por contabilistas legalmente habilitados”.

Às atividades do contador já descritas podem ser acrescidos o registro dos atos e fatos contábeis, a apuração de tributos, o gerenciamento de custos, o controle patrimonial, o cumprimento de obrigações acessórias, a realização de análises gerenciais, a elaboração de orçamentos, entre outros.

### **2.2.2 Diretor de Relação com Investidores**

Galdi e Rodrigues (2017, p. 297) citam que os profissionais atuantes no departamento de RI são os “responsáveis pela comunicação da empresa com o mercado, de modo que a informação gerada seja amplamente difundida e entendida pelos investidores”. O Instituto Brasileiro de Relações com Investidores (IBRI, 2019) define Relações com Investidores:

É o conjunto de atividades, métodos, técnicas e práticas que, direta ou indiretamente, propiciem a interação das áreas de Contabilidade, Planejamento, Comunicação, Marketing e Finanças, com o propósito de estabelecer uma ligação entre a administração da empresa, os acionistas (e seus representantes) e os demais agentes que atuam no mercado de capitais e que integram a comunidade financeira nacional ou internacional.

O artigo 45 da Instrução 480/09 da CVM rege que o “diretor de relações com investidores é responsável pela prestação de todas as informações exigidas pela legislação e regulamentação do mercado de valores mobiliários”. Dentre as informações solicitadas pela legislação das S/A, estão as demonstrações financeiras. Mas a legislação também adverte em seu artigo 46 que “A responsabilidade atribuída ao diretor de relações com investidores não

afasta eventual responsabilidade do emissor, do controlador e de outros administradores do emissor pela violação das normas legais e regulamentares que regem o mercado de valores mobiliários.”.

### 2.2.3 Auditor Externo

A NBC TA 200 (2016, p. 2) explica que o “objetivo da auditoria é aumentar o grau de confiança nas demonstrações contábeis por parte dos usuários.”. Também expõe que, para isso, é necessária a “expressão de uma opinião pelo auditor sobre se as demonstrações contábeis foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com uma estrutura de relatório financeiro aplicável.”. Como base para a opinião do auditor, as NBCs TA exigem que ele obtenha segurança razoável de que as demonstrações contábeis como um todo estão livres de distorção relevante, independentemente se causadas por fraude ou erro (NBC TA 200, 2016, p. 2).

O auditor é dito externo ou independente quando não está vinculado à entidade auditada, pois uma vez ligado à empresa sua opinião poderia não ter tanta credibilidade (PEREZ JUNIOR *et al.*, 2011). As empresas na forma de sociedade anônima de capital aberto devem ser auditadas por força da Lei 6.404/76.

## 2.3 DEMONSTRAÇÃO FINANCEIRA E RELATÓRIO DE AUDITORIA

As Demonstrações Financeiras ou Contábeis são “representações estruturadas da posição patrimonial e financeira, do desempenho, dos fluxos de caixa e do valor adicionado, se requerido. Elas objetivam, também, prestar contas dos resultados da atuação da administração na gestão da entidade.” (LONGO, 2015, p. 335). As DFs devem seguir as definições contidas no Pronunciamento Técnico 26, conforme Comitê de Pronunciamentos Contábeis, que estabelece requisitos gerais para apresentação das Demonstrações Contábeis, diretrizes para sua estrutura e requisitos mínimos para seu conteúdo. Fazem parte do conjunto de informações que devem ser divulgadas por uma sociedade por ações o Relatório da Administração, as próprias DFs e as Notas Explicativas que as acompanham, o Relatório dos Auditores Independentes, o Parecer do Conselho Fiscal e o Relatório do Comitê de Auditoria (MARTINS *et al.*, 2013, p. 2). A exigência de divulgação deste conjunto de informações parte da Lei 6.404/76 e das Instruções nº 358/02 e 480/09 da CVM.

O Relatório dos Auditores Independentes tem por função refletir se “as demonstrações financeiras representam adequadamente a situação econômico-financeira da empresa, se há uniformidade com relação aos relatórios apurados em exercícios anteriores e se foram seguidos os princípios contábeis.” (ASSAF NETO, 2015, p. 49). O objetivo da auditoria é “aumentar o grau de confiança nas demonstrações contábeis por parte dos usuários” (NBC TA 200, 2016, p. 2) e é dever do auditor atender às Normas Técnicas de Auditoria.

## 2.4 MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES

A presença feminina cresce anualmente na contabilidade. Seja na graduação ou no ambiente corporativo, as mulheres vêm ganhando espaço e notoriedade em um ambiente até pouco tempo dominado pelo sexo masculino. Esta seção evidencia as resistências encontradas pelas mulheres na sua introdução ao mercado de trabalho, principalmente no meio financeiro.

### 2.4.1 Mulheres na Contabilidade

Feminilização é o termo utilizado para descrever o fenômeno quantitativo de aumento do sexo feminino na composição de uma profissão ou ocupação (QUITETE; VARGENS; PROGIANTI, 2010). Este processo na contabilidade foi impulsionado pela Segunda Guerra Mundial, quando os homens foram necessários nas forças armadas, fazendo com que o restante da população - mulheres e crianças - cobrissem suas antigas funções (KIRKHAM; LOFT, 1993). Já o termo feminização denota um significado qualitativo, vinculado à concepção de gênero predominante em uma área em determinado período; é a associação de uma profissão às características femininas, e origina-se da feminilização da área atingida. Atualmente, o fenômeno da feminização na contabilidade, de acordo com a percepção pública, não ocorre, pois segundo pesquisa elaborada por Leal *et al.* (2014), os profissionais da contabilidade são percebidos como sendo do gênero masculino.

A contabilidade ainda é vista como uma profissão masculina, mas os números apontam para uma crescente inserção feminina no mercado brasileiro, conforme exposto na Tabela 1 abaixo. Corroborando com este aumento, os números de estudantes mulheres na graduação de ciências contábeis representam 56,96% do total de 362.221 alunos matriculados no ano de 2017 (DEED, 2018).

Tabela 1 – Total de contadores e técnicos em contabilidade por gênero no Brasil

Ano	Homens	Percentual	Mulheres	Percentual	Total
2009	257.507	62,7%	153.104	37,3%	410.611
2010	291.727	58,9%	203.857	41,1%	495.584
2011	287.467	58,9%	200.260	41,1%	487.727
2012	286.646	59,0%	198.852	41,0%	485.498
2013	290.213	58,8%	203.739	41,2%	493.952
2014	296.646	58,3%	211.852	41,7%	508.498
2015	305.923	57,5%	226.142	42,5%	532.065
2016	305.789	57,0%	230.451	43,0%	536.240
2017	301.971	57,1%	226.581	42,9%	528.552
2018	299.625	57,2%	224.150	42,8%	523.775

Fonte: Adaptada de CFC (2019).

O ingresso das mulheres na contabilidade trouxe algumas mudanças para a profissão. Loft (1992) estudou o processo de segregação por gênero das atividades de contabilista como masculina e de escriturário como feminina. Esta segunda, com a Feminilização, desvalorizou-se, sofreu perda de *status* social (KIRKHAM; LOFT, 1993), redução de remuneração e mantém-se nas posições hierárquicas mais baixas (BRIGHENTI; JACOMOSSI; SILVA, 2015). Essa divisão da profissão justifica-se devido à aptidão feminina para tarefas repetitivas que demandam paciência e atenção, características do sexo feminino (LEMOS JÚNIOR; SILVEIRA; SANTINI, 2015; KIRKHAM; LOFT, 1993). Porém, atualmente, as características femininas fazem-se gradualmente necessárias. Kanan (2010, p. 250) cita:

Em função das alterações que se processam no ambiente organizacional, algumas habilidades e características femininas tornam-se cada vez mais componentes de sucesso organizacional, como a paciência para desenvolver relacionamentos e comunicação e sensibilidade social em culturas diferentes.

O jornal Gente da FEA (2014, p. 10) descreve:

Apesar dos avanços, a mulher ainda enfrenta dificuldades para atingir posições de destaque, tem médias de salários inferiores e concentra-se em áreas historicamente renegadas pelos homens. Especialistas citam o “glass ceiling”, espécie de barreira invisível que impede a mulher de ascender profissionalmente.

Além do efeito teto de vidro, outros fatores podem ser encontrados nas empresas que afastam as mulheres das posições mais altas, causam desvantagem e até experiências desagradáveis, sendo alguns desses fatores o sexismo e o machismo.

#### 2.4.2 Dificuldades do Gênero Feminino

“As mulheres e os homens são tratados de modo diferente desde o seu nascimento, em consequência do sexo biológico.” (PINTO; CRUZ, 2016 p. 54 *apud* SCOTT 1995). Eliminar essas diferenças de tratamento é o que busca o movimento The Gender Equality, defendendo que “[...] homens e mulheres devem receber igualdade de tratamento, e não devem ser discriminados em razão do gênero”, a menos que haja um motivo biológico para tratamento diferenciado (NASCIMENTO; ALVES, 2014, p.2). Scott (1995, p. 75) define gênero como “[...] uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado [...]” e “[...] um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos.”. Essas relações que são dadas pelas “práticas sexualizadas das funções sociais atribuídas aos homens e mulheres estão presentes na distribuição de tarefas, responsabilidades e poderes.” (LEMOS JÚNIOR; SILVEIRA; SANTINI, 2015, p. 66).

Madalozzo, Martins e Shiratori (2010, p. 560) confirmam em seu estudo que as mulheres têm uma “dupla e pesada jornada de trabalho”, desempenhando tarefas domésticas e atividades do emprego. Os autores elencam que a distribuição desigual das tarefas e responsabilidades entre os gêneros causam desvantagem feminina na produtividade ao longo do tempo, fazendo com que sejam preteridas no mercado de trabalho. Quando indivíduos igualmente produtivos são avaliados de forma diferente com base em atributos não produtivos, como gênero, pode-se dizer que existe discriminação no mercado de trabalho (CAVALIERI; FERNANDES, 1995). “A discriminação por sexo no mercado de trabalho ocorre quando homens e mulheres, com as mesmas preferências e atributos produtivos, recebem remunerações diferenciadas na força de trabalho, em termos de salários e ou de acesso a trabalho.” (BAPTISTA, 2000, p. 1). A existência da discriminação foi alvo do estudo de Baptista (2000), onde o autor verificou que na década de 1990 as mulheres tinham em média mais anos de estudos que os homens, mas rendimentos menores. Em estudo mais atual, voltado para mercado contábil, a pesquisa feita por Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) aponta que os profissionais da área de ambos os gêneros possuem mesma faixa média de escolaridade, porém as mulheres ainda têm remuneração média inferior à dos homens.

Ferreira (2004, p. 120) define discriminação como a “[...] prática de atos hostis e persecutórios aos membros de determinados grupos sociais.”. As discriminações, quando voltadas ao gênero feminino, são nomeadas de sexismo e machismo, e a prática delas geram fenômenos conhecidos como *glass ceiling* e *glass Cliff* - em tradução livre: teto de vidro e penhasco de vidro. Segundo Ferreira (2004, p. 120), sexismo é um instrumento para garantir as diferenças de gênero através de atitudes de desvalorização do sexo feminino “[...] que vão se estruturando ao longo do curso do desenvolvimento, sustentadas por instrumentos legais, médicos e sociais que as normatizam [...]”, manifestando-se de forma institucional, interpessoal, hostil e benevolente.

A forma interpessoal relaciona-se com as “[...] atitudes e condutas negativas que os homens dirigem às mulheres nas relações interpessoais.” (FERREIRA, 2004, p. 120). Já a forma institucional refere-se “[...] às práticas de exclusão promovidas por entidades, organizações e comunidades que impõem às mulheres certas barreiras, impedindo-lhes assim de ter as mesmas oportunidades que os homens em situações de trabalho, na política, etc.” (FERREIRA, 2004, p. 120). O tipo hostil caracteriza-se pela antipatia às mulheres, pela defesa à ideia de dominância social masculina, pela crença na incapacidade feminina e determinação de papéis para cada gênero, restringindo as mulheres a trabalhos com menos

*status* que o homem como cuidar dos filhos, da casa e satisfazer sexualmente o parceiro homem (GLICK; FISKE, 1996). Por fim, o sexismo benevolente opõe-se ao hostil na forma de simular sentimentos e condutas positivas em relação às mulheres: ele idealiza a mulher como objeto romântico, mantendo atitudes de reverência e proteção ao papel de mãe e esposa, configurando dependência da mulher ao homem (GLICK; FISKE, 1996; FERREIRA, 2004).

Antigamente, o sexismo era percebido na diferença de tratamento entre homens e mulheres e nos estereótipos sobre a reduzida competência feminina. Atualmente, a presença do sexismo está na negação de que a discriminação contra as mulheres ainda exista, na oposição contra as atuais lutas femininas e na rejeição de suporte governamental às políticas de apoio à população feminina. Mais sutil, o sexismo moderno é uma camuflagem das crenças negativas sentidas pelas pessoas em relação ao feminino devido à onda de combate ao sexismo, fazendo com que ele exista de forma disfarçada (FERREIRA, 2004).

O sexismo interpessoal pode ser visualizado nas atitudes machistas praticadas pelas pessoas, até mesmo dentro de organizações de trabalho. Por machismo, entende-se que é um conjunto de crenças, atitudes e condutas que se fundamentam em duas ideias básicas: a contraposição entre o masculino e o feminino e a superioridade masculina nas áreas que os homens consideram ser importantes (CASTAÑEDA, 2006). Como exemplo, algumas das atitudes machistas, como o *maninterrupting*, *bropropriating*, *gaslighting* e *mansplaining*, foram exemplificadas por Ferreira (2017, p. 26-27 *apud* MA, 2017) da seguinte forma:

*Maninterrupting*, em tradução livre “homem que interrompe”, classifica comportamento constantemente presenciados no dia-a-dia, sendo em uma conversa entre amigos, uma reunião ou até mesmo em um debate na TV, que é quando a mulher não consegue finalizar sua linha de raciocínio sem que um homem a interrompa. O *Bropropriating* aproveita-se dos estereótipos já elucidados onde a mulher é menos capaz que o homem, e trata-se de quando o homem se apropria de uma ideia obtida por uma mulher, assim ganhando os créditos por isto. O *gaslighting* conforme Janaina Ma (2017) “é uma forma de assédio psicológico em que o homem coloca em xeque a sanidade da mulher, ele deixa a mulher insegura.”, sendo assim, a mulher começa a duvidar de sua capacidade, percepção e raciocínio. Por fim, o *mansplaining*, que é a necessidade que o homem tem de explicar as coisas mais simples ou até mesmo óbvias, para as mulheres, a interrompendo para mostrar que possui uma capacidade ou conhecimento superior.

O sexismo institucional é a causa do fenômeno chamado teto de vidro, nomeado desta forma por representar uma barreira que, de tão sutil, é transparente ou invisível e intransponível às mulheres de ascender aos cargos mais altos dentro das organizações, também se referindo à forma obscura dos critérios utilizados para as promoções e progressões de carreira no ambiente corporativo (MADALOZZO, 2011). Quando uma mulher consegue quebrar esta barreira e conquistar os níveis hierárquicos mais elevados, frequentemente são atribuídas tarefas de alto risco e escrutínio, gerando assim maiores chances de fracasso; esse fenômeno é chamado de penhasco de vidro (RYAN *et al.*, 2007; RYAN; HASLAM, 2005). A soma destes desafios e discriminações sutis encontradas pelas mulheres nas organizações é chamada de labirinto, pois é um caminho mais complexo que os homens encontram para chegar no crescimento profissional (RAGINS; WINKEL, 2011).

Apesar dos obstáculos encontrados, uma onda de empoderamento feminino começou a surgir. Empoderamento pode ser descrito como um “[...] processo de mobilizações e práticas destinadas a promover e impulsionar grupos e comunidades - no sentido de seu crescimento, autonomia, melhora gradual e progressiva de suas vidas.” (GOHN, 2004). Como grande exemplo, pode-se citar a ONU Mulheres e o Pacto Global que criaram os Princípios de Empoderamento das Mulheres, já aderido por grandes empresas como Renner, Coca-Cola e PWC. Estes princípios são “[...] um conjunto de considerações que ajudam a comunidade

empresarial a incorporar em seus negócios valores e práticas que visem a equidade de gênero e o empoderamento de mulheres.” (ONU MULHERES, [2019?]). No âmbito contábil, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) promove há 27 anos o Encontro Nacional da Mulher Contabilista, e os Conselhos Regionais de Contabilidade contam com sete mulheres presidentes em 2019.

## 2.5 ESTUDOS RELACIONADOS

Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) investigaram as evidências de desigualdade de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho de Santa Catarina. Os autores puderam chegar à conclusão de desigualdade com base na amostra de 6.861 profissionais contadores e auditores. Por meio de estatística descritiva, foi evidenciado que a remuneração média das mulheres é inferior à dos homens, ainda que a escolaridade seja a mesma entre os gêneros. Também foi detectado que a faixa etária masculina é superior à feminina, o tempo de permanência nas empresas é maior para eles e no que concerne ao tamanho da empresa, os homens geralmente trabalham em empresas maiores que as mulheres.

Beuren e Vaccari (2017) analisaram a presença das mulheres em níveis estratégicos da governança corporativa de empresas familiares listadas na BM&FBovespa. As autoras evidenciaram que as mulheres se deparam com o clássico efeito *glass ceiling* nas organizações que ocorre de diferentes formas, mas para o foco do estudo foi destacada a desigualdade percebida na ocupação dos cargos de níveis estratégicos. Dentre as 511 empresas listadas, um total de 173 integravam o índice de ações com governança corporativa diferenciada, e dessas, apenas 75 possuíam mulheres no seu quadro acionário. Dentre as 18 empresas familiares, 6 possuíam mulheres em sua composição acionária.

Machado, Silva e Victor (2017) realizaram uma pesquisa no sul do Brasil, onde analisaram a representatividade do gênero feminino entre os responsáveis pela contabilidade e pela auditoria independente nas empresas de capital aberto. O estudo revelou que, na região, as contadoras representam 47,22% dos profissionais atuantes nas 36 empresas que compuseram a amostra da análise, refletindo uma representatividade próxima ao que elas possuíam no ano de 2017 do total de contadores registrados no Conselho Federal de Contabilidade no país. Para auditoria, foi registrada ausência de auditoras responsáveis pelos pareceres sobre as demonstrações financeiras das empresas de capital aberto na região, constituindo indícios de teto de vidro.

## 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa realizada neste estudo é de caráter qualitativo quanto à abordagem do problema, pois conforme Richardson (1999, p. 80) “[...] 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.”

Em relação aos objetivos, essa pesquisa identifica-se como descritiva. De acordo com Andrade (2002), a pesquisa descritiva tem como propósito observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los sem que haja interferência do pesquisador.

Quanto aos procedimentos técnicos utilizados, a pesquisa é classificada como documental. Beuren e Raupp (2006, p. 89) destacam que “[...] a pesquisa documental baseia-se em materiais que ainda não receberam um tratamento analítico.”. Silva e Grigolo (2002) complementam que esse tipo de pesquisa visa selecionar, tratar e interpretar a informação

bruta, extrair dela algum sentido, introduzir-lhe valor e, deste modo, contribuir com a comunidade acadêmica.

A população deste estudo compreende todas as empresas listadas na B3 e na antiga BM&FBovespa, nas datas bases de 31 de dezembro de 2015, 2016 e 2017, retiradas do banco de dados Economatica. Para cada ano foram encontradas, respectivamente, a quantidade de 351, 337 e 340 empresas. As informações sobre os contadores, diretores de relações com investidores e auditores no Brasil foram retiradas nos sites do CFC, do IBRI e do CNAI (Cadastro Nacional dos Auditores Independentes).

Os dados sobre gênero dos contadores, auditores e diretores de relações com investidores foram coletados durante o segundo semestre de 2018 e primeiro semestre de 2019, nos sites da CVM e da B3, disponíveis para consulta pública. Como fonte para a localização das informações dos contadores, foi utilizada especificamente a documentação chamada Demonstração Financeira Anual Completa, de envio obrigatório à CVM pelas empresas na forma de sociedade anônima com periodicidade anual. Nessa documentação, também puderam ser encontrados os dados dos auditores e diretores de algumas empresas. Quando não disponíveis na DF Anual Completa, foram coletados na Demonstração Financeira Padronizada (DFP) no site da B3. A partir dos dados coletados, foi possível quantificar os totais por gênero e profissão, assim realizando a análise dos resultados na seção abaixo.

## **4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

Neste capítulo são apresentados os resultados da pesquisa em três subseções, destinados à análise dos dados obtidos na coleta das informações.

### **4.1 ANÁLISE DA REPRESENTATIVIDADE DAS CONTADORAS E TÉCNICAS EM CONTABILIDADE**

A formalização da atividade contábil através do curso superior de ciências contábeis foi reconhecida apenas em 1945, apesar da profissão contábil ser muito mais antiga. O profissional graduado neste curso, para atuar como contador, deve realizar exame de suficiência e, com a aprovação, obter registro junto ao Conselho Regional de Contabilidade do seu estado. Os CRCs são coordenados pelo Conselho Federal de Contabilidade, criado em 1946 como órgão fiscalizador e regulador da profissão contábil.

Dentre os profissionais registrados no Brasil, do total de 532.065 inscritos, as mulheres ocupavam 42,5% desta posição no ano de 2015, conforme Tabela 1. Nesse mesmo ano, segundo Tabela 2 composta por dados retirados das demonstrações financeiras, é possível visualizar que elas representavam apenas 14,81% do total de contadores e técnicos contábeis atuantes nas empresas listadas. Ao levar em consideração que muitos deles (47,6%) não tiveram sua identificação evidenciada nas Demonstrações Financeiras Anuais Completas enviadas à CVM, considerando apenas os identificados, as mulheres passam a refletir 28,3% do total de profissionais atuantes.

No ano de 2016, o gênero feminino aumentou sua ocupação em 1,9% nos registros dos CRCs, passando a serem 230.451 contadoras e técnicas, representando 43,0% dos registrados. Apresentaram também crescimento nas empresas listadas, seja no total, representando 17,2%, ou entre apenas os contadores e técnicos com gênero identificado, representando 31,0%. Entretanto, a verificação da ausência ou presença de teto de vidro é igualmente ao ano anterior, impedida pela falta de divulgação dos responsáveis pela contabilidade em todas as organizações pesquisadas.

O último ano de análise desta pesquisa expressa uma baixa na representatividade feminina, já que houve aumento na quantidade de empresas listadas, mas manteve-se o número de profissionais não identificados e aumento também na quantidade de homens, portanto uma queda na quantidade de mulheres. Sendo assim, nesse período, elas refletiam 16,5% do total de profissionais destas organizações e 29,5% dos profissionais considerando apenas os gêneros identificados. Em 2017, as contadoras e técnicas tiveram também um leve declínio entre os registrados nos CRCs, de 43,0% para 42,9%.

Tabela 2 – Contadores das empresas listadas na B3 por ano e gênero

Ano	Homens	Mulheres	Não identificados	Total
2015	132	52	167	351
2016	129	58	150	337
2017	134	56	150	340

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2019).

Pela comparação dos dados, entre o total de registrados e os atuantes nas empresas listadas na B3 retratados na Tabela 2, não foi possível verificar a manifestação do fenômeno teto de vidro neste ambiente devido à grandeza de profissionais não evidenciados nas demonstrações financeiras. Devido a esta lacuna de informação, tanto pode ser que o fenômeno seja retratado pelos baixos percentuais femininos encontrados quanto pode ser que haja sua ausência, havendo equidade entre os gêneros se houvesse a total identificação dos contadores.

#### 4.2 ANÁLISE DA REPRESENTATIVIDADE DAS DIRETORAS DE RELAÇÕES COM INVESTIDORES

A fundação do Instituto Brasileiro de Relações com Investidores foi no ano de 1997, mas apenas em junho de 2009 foi criado o Código de Ética e Conduta do profissional de Relações com Investidores, e em outubro de 2012 foi lançada a Certificação Profissional de RI pelo IBRI. Em 2017, o instituto realizou o 1º Censo da Área de Relações com Investidores do Brasil. Esse censo foi realizado com 287 empresas, sendo 204 listadas na bolsa. Nele foi verificado que o cargo de diretor de relações com investidores era preenchido em 88,54% das empresas por homens e 10,19% pelas mulheres. A diferença percentual restante foi de gênero não declarado.

Na presente pesquisa, pôde ser identificado no ano de 2015 que a presença do gênero feminino preenche apenas 5,7% dos cargos de DRI, enquanto os homens ocupam 90,0%, e 4,3% não foram identificados. Esses percentuais são apresentados em números na Tabela 3, com os dados retirados das Demonstrações Financeiras Anuais Completas no sítio da CVM e da Demonstração Financeira Padronizada no sítio da B3. Pode ser verificado neste ano que mesmo se a quantidade de diretores sem gênero identificado fosse acrescentada ao grupo feminino, não haveria equidade de gênero.

Da mesma forma, o ano de 2016 refletiu a baixa representatividade feminina neste cargo, sendo apenas 7,42% mesmo com aumento no número de mulheres de um ano para o outro e com a queda na quantidade de empresas listadas. Os homens continuam a representar a grande maioria dos diretores de RI, ainda que ao considerar o grupo sem gênero identificado como feminino, neste caso as mulheres passariam a ocupar 9,8% das posições disponíveis.

Em 2017, a participação masculina recebeu um aumento na representatividade, passando a configurar 92,9% dos ocupantes do cargo de DRI. A participação das diretoras manteve-se baixa como nos anos analisados anteriormente, sendo de 6,2% sozinhas e de 7,1% agregando os não identificados, corroborando com o baixo percentual encontrado pelo IBRI.

Tabela 3 – DRI das Empresas Listadas na B3 por Ano e Gênero

Ano	Homens	Mulheres	Não identificados	Total
2015	316	20	15	351
2016	304	25	8	337
2017	316	21	3	340

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2019).

O cargo de diretor está hierarquicamente acima do contador, sendo ele o responsável por divulgar as informações contábeis elaboradas pelo contador à CVM. O fenômeno teto de vidro não foi passível de ser detectado na análise da seção anterior por impedimento da quantidade de contadores sem gênero identificado, mas no nível de diretoria pôde ser percebida a pequena quantidade de mulheres ocupando essa posição dentro das organizações analisadas. Desta forma, é possível visualizar duas características do teto de vidro: o alto nível hierárquico do cargo e a baixa representatividade feminina nele.

#### 4.3 ANÁLISE DA REPRESENTATIVA DAS AUDITORAS

O Cadastro Nacional de Auditores Independentes do Conselho Federal de Contabilidade foi criado em fevereiro 2005 pela Resolução CFC nº 1.019, e alterado em dezembro de 2008 pela resolução CFC nº 1.147 devido à exigência da CVM e do Banco Central do Brasil de realização de exame de qualificação aos auditores atuantes nas áreas reguladas por esses órgãos. O objetivo do CNAI é cadastrar todos os contadores que atuam no mercado de Auditoria Independente, proporcionando ao Sistema CFC/CRCs conhecer a distribuição geográfica, em quais mercados atuam e o nível de responsabilidade de cada um desses profissionais (CFC, 2019). Para se tornar auditor externo, o contador deve ter registro ativo no CRC do seu estado e ser aprovado no Exame de Qualificação Técnica e então será inscrito de forma automática no CNAI. Além disso, os auditores para atuar no mercado de capitais devem realizar registro junto à CVM.

No ano de 2017, os dados do CFC apontavam que haviam 3.277 auditores independentes com cadastro no CNAI, representando apenas 0,95% dos contadores registrados no CFC. Deste total, 23,3% é composto por mulheres e 76,7% por homens. Já os habilitados pela CVM a operar com o mercado de ações totalizam 376 auditores, sendo 41 mulheres (10,9%) e 335 homens (89,1%) (MACHADO; SILVA; VICTOR, 2017). Atualmente, conforme dados do CFC (2019), o Brasil conta com 3.874 auditores, destes, 972 são habilitados pela CVM a auditar as empresas da bolsa de valor. Dentre os habilitados, foi possível identificar que 69,7% são homens e 30,3% são mulheres.

A Tabela 4 apresenta quatro colunas que retratam os responsáveis pelo relatório de Auditoria sobre as demonstrações financeiras das empresas listadas na B3, podendo ser do gênero masculino, do feminino, com mais de um responsável formando uma equipe mista e os não identificados. No ano de 2015, de acordo com a Tabela 4, a representatividade do gênero feminino estava em 7,98%; já levando em consideração que as mulheres participam das equipes mistas, esse resultado passa para 11,4%. Na hipótese de que todos os auditores não identificados fossem mulheres, essa participação seria de 15,7%, enquanto os homens representam 84,3% das auditorias realizadas. Para o ano de 2016, apesar de ter havido uma redução em números absolutos as mulheres tiveram sua representatividade relativamente aumentada, passando a 8,0% e quando considerada a sua presença ampliada, mulheres mais as equipes mistas, elas correspondem a 8,3%. Mesmo que os auditores não identificados fossem categorizados como do gênero feminino, totalizando 10,7%, a representatividade masculina ainda seria a grande maioria, equivalendo ao restante de 89,3%.

Em 2017, as mulheres expressam apenas 6,2% dos responsáveis pelas auditorias das empresas listadas, sendo o menor percentual dentre os anos analisados. Ao considerar a atuação total feminina nesta população acrescida dos não identificados, já que estes incluem um representante do gênero feminino, a presença delas continua ainda não tendo a efetiva representatividade que apresentam entre os auditores habilitados pela CVM. Do total de 295 auditoras disponíveis para atuar neste mercado, em apenas 23 vezes elas foram responsáveis pela auditoria das demonstrações financeiras. Sendo que em alguns casos a auditora é a mesma para mais de uma empresa, logo são menos de 23 mulheres atuantes. Desta forma, o percentual de auditoras habilitadas está longe de ser representado no total de auditorias efetivamente realizadas. Quanto ao ano de 2017, é possível verificar que não há equidade de gênero entre os auditores e nem a mesma representatividade feminina dos habilitados sobre os atuantes.

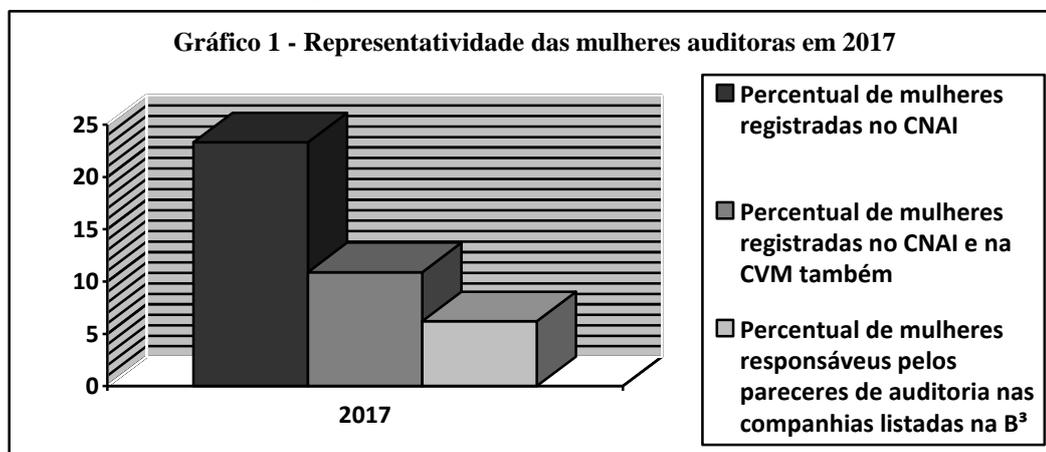
Tabela 4 – Auditores externos das empresas listadas na B3 por ano e gênero

Ano	Homens	Mulheres	Mista	Não Identificados	Total
2015	296	28	12	15	351
2016	301	27	1	8	337
2017	314	21	2	3	340

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2019).

Da tabela acima pode-se extrair que a média da representatividade feminina nestes anos é de 7,4% quando analisadas as mulheres sozinhas e de 8,8% quando incluída a participação nas auditorias com responsabilidade mista. O Gráfico abaixo apresenta um afunilamento da participação feminina conforme os ambientes se tornam mais especializados.

Gráfico 1 – Representatividade das mulheres auditoras em 2017



Fonte: Adaptado a partir dos dados da pesquisa (2019).

Para 2017, ano em que foram obtidos mais dados referentes à profissão de auditor, foi verificado que as mulheres não atingem nem a própria representatividade entre os habilitados a auditar as empresas da B3, e por consequência ainda mais longe do objetivo da pesquisa, verificar se há equidade entre os gêneros atuantes na profissão neste mercado. Estes resultados demonstram a manifestação do fenômeno teto de vidro.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve por objetivo verificar a manifestação do fenômeno teto de vidro no ambiente das empresas listadas na B3, analisando as quantidades de Contadores ou Técnicos

em Contabilidade e Diretores de Relações com Investidores responsáveis pelas demonstrações financeiras e os Auditores responsáveis pelos Relatórios de Auditoria. Para alcançar o objetivo foram levantados dados sobre o universo dos contadores registrados nos CRCs, dos Diretores de RI no Censo IBRI/CVM da Área de Relações com Investidores e dos auditores cadastrados CNAI e na CVM comparativamente a análise dessas atividades no âmbito das empresas listadas.

A partir das comparações, não foi possível identificar sinal do fenômeno do teto de vidro entre os contadores e técnicos em nenhum dos três anos analisados, devido à falta de evidenciação dos profissionais nas demonstrações financeiras. Já entre os diretores de RI, foi percebida, em todos os anos, a baixa representatividade feminina nestes cargos, indício da presença de teto de vidro. Quanto aos auditores, foi detectada prevalência do gênero masculino em todos os anos, e em 2017 pode-se observar a falta de representatividade das auditoras habilitadas pela CVM entre as responsáveis pelo Relatório de Auditoria. Desta forma, apresentando também a manifestação de uma barreira à mulher neste cargo.

A pesquisa responde à questão problema constatando evidências de teto de vidro nos cargos de Diretor de Relações com Investidores e Auditor, porém o fenômeno só pode ser completamente identificado através da informação sobre a remuneração dessas profissionais em relação à remuneração masculina. Assim, sugere-se que sejam estudadas as remunerações obtidas pelas mulheres nas três atividades analisadas. O estudo também apresentou que essas profissões estão longe de chegar à equidade de gênero. Para contadores e técnicos, não foram obtidas as informações necessárias para uma conclusão adequada. As informações faltantes indicam a possibilidade de uma nova pesquisa quanto à conformidade das demonstrações financeiras enviadas à CVM. Além disso, a sequência deste estudo para os anos seguintes pode indicar conclusões diferentes conforme a inclusão de mulheres nas áreas estudadas.

## REFERÊNCIAS

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

ASSAF NETO, A. **Estrutura e análise de balanços: um enfoque econômico-financeiro**. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

B3. **Manual de acesso da BM&FBovespa**. 2017. [S.l]. Disponível em: <<http://www.b3.com.br/data/files/4B/E6/7D/71/0BF606107D0F9606790D8AA8/Manual-de-Acesso-20170828.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

B3. **Relatório anual**. 2017. [S.l], 2018. Disponível em: <<http://ri.bmfbovespa.com.br/ptb/3756/RA2017-PT.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

BAPTISTA, D. B. D. A. Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 1990. Anais... In: **Encontro Nacional de Estudos populacionais da ABEP**. Caxambu - SP, 2000. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1031/996>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

BM&FBOVESPA. **Manual de acesso da BM&FBOVESPA**. B3, 2017. Disponível em: <<http://www.b3.com.br/data/files/4B/E6/7D/71/0BF606107D0F9606790D8AA8/Manual-de-Acesso-20170828.pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2019.

- BRASIL. **Lei nº 6.404**, de 15 de dezembro de 1976. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6404compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404compilada.htm)>. Acesso em: 19 mar. 2019.
- BRIGHENTI, J.; JACOMOSSO, F.; SILVA, M. Z. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **UEM Paraná**, v. 34, n. 2, p. 109-122, maio/ago. 2015.
- CASTAÑEDA, M. O machismo invisível. Tradução: Lara Christina de Malimpensa. São Paulo: **A girafa** Editora, 2006.
- CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Anais...** São Paulo: ANPEC, 1995. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/PDF/69-10.PDF>>. Acesso em: 26 maio 2019.
- COMISSÃO DE VALORES IMOBILIÁRIOS (CVM). **Instrução CVM 480**. 2009. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br/legislacao/instrucoes/inst480.html>>. Acesso em: 10 mar. 2019.
- COMISSÃO DE VALORES IMOBILIÁRIOS (CVM). **Sobre a CVM**. CVM, [2019?]. Disponível em: <[http://www.cvm.gov.br/menu/acesso\\_informacao/institucional/sobre/cvm.html](http://www.cvm.gov.br/menu/acesso_informacao/institucional/sobre/cvm.html)>. Acesso em: 26 maio 2019.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Norma Brasileira de Contabilidade – **NBC PG 300** – contadores empregados (contadores internos). 2014. Disponível em: <<http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCPG300.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2019.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Norma Brasileira de Contabilidade – **NBC TA 200** – objetivos gerais do auditor independente e a condução da auditoria em conformidade com normas de auditoria. 2016. Disponível em: <[http://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes\\_sre.aspx?Codigo=2016/NBCTA200\(R1\)](http://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2016/NBCTA200(R1))>. Acesso em: 10 mar. 2019.
- DIRETORIA DE ESTATÍSTICAS EDUCACIONAIS (DEED). **Censo da educação superior 2017**. INEP, set. 2018. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file>>. Acesso em: 08 fev. 2019.
- FEA. **Gente da FEA**: uma publicação mensal da FEAUSP. 91 ed. maio 2014, pág. 10. Disponível em: <[https://www.fea.usp.br/sites/default/files/gente-da-fea/pdf/pdf\\_1399987409.pdf](https://www.fea.usp.br/sites/default/files/gente-da-fea/pdf/pdf_1399987409.pdf)>. Acesso em: 10 mar. 2019.
- FERREIRA, C. M. **Ser mulher na organização**: estudo da percepção de mulheres em cargos de chefia e subordinados. Monografia apresentada ao departamento de administração como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em administração. 2007.
- FERREIRA, M. C. Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero. **Temas em psicologia da SBP**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 119-126, 2004. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n2/v12n2a04.pdf>>. Acesso em: 26 maio 2019.
- GLICK, P.; FISKE, S. T. The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 70, p. 491-512, 1996. Disponível em: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.470.9865&rep=rep1&type=pdf>>. Acesso em: 26 maio 2019.

GOHN, M. G. Empoderamento e participação da comunidade em políticas sociais. **Saúde Soc.**, v. 13, n. 2, p. 20-31, 2004. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902004000200003>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE RELAÇÕES COM INVESTIDORES. **Destaques do censo IBRI IV/VCM**. 2018. Disponível em: <[http://www.ibri.com.br/Upload/Arquivos/novidades/4020\\_Censo\\_IBRICVM\\_Relatorio\\_Completo\\_20180522.pdf](http://www.ibri.com.br/Upload/Arquivos/novidades/4020_Censo_IBRICVM_Relatorio_Completo_20180522.pdf)>. Acesso em: 26 maio 2019.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Revista Organizações e Sociedade**, v. 17, n. 53, p. 243-257, abr./jun. 2010. Disponível em: <<https://rigs.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11104>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

KIRKAN, L. M.; LOFT, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. **Organizations and Society**, v. 18, n. 6, p. 507-558. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/036136829390002N?via%3Dihub>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

LEAL, E. A.; MIRANDA, G. J.; ARAÚJO, T. S.; BORGES, L. F. M. Estereótipos na profissão contábil: a opinião de estudantes e do público externo no triângulo mineiro. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 17, n. 1, p. 134-153, jan./abr. 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/download/31901>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

LEMOS JÚNIOR, L. Z.; SILVEIRA, N. S. S.; SANTINI, R. B. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, Brasília, v. 9, n. 1, p. 64-83, 31 mar. 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.17524/repec.v9i1.1159>>. Acesso em: 26 maio 2019.

LOFT, A. Accountancy and the gendered division of labour: a review essay. **Accounting Organizations and Society**, v. 17, n. 3-4, p. 367-378, 1992.

LONGO, C. G. **Manual de auditoria e revisão das demonstrações financeiras**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MACHADO, M. C. P.; SILVA, M. L. F.; VICTOR, F. G. Representatividade das contadoras como responsáveis pela contabilidade e pela auditoria independente das empresas de capital aberto à luz do fenômeno do teto de vidro. In: Congresso de Contabilidade da UFRGS. 2017, P alegre. **Anais...** Porto alegre: PPGCONT – UFRGS, p. 1-16. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/congressocont/index.php/congresso/congressocont/paper/view/76>>. Acesso em: 29 maio 2018.

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, p. 126, 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-6552011000100008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552011000100008)>. Acesso em: 31 maio 2019

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Estudos Feministas**, v. 18, n. 2, p. 547-566, 2010.

MARTINS, E.; GELBCKE, E. R.; SANTOS, A.; IUDÍCIBUS, S. **Manual de contabilidade societária**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, V. M. S.; ALVES, F. J. Gênero e carreira: um estudo de caso das percepções de contadores públicos. In: **XIV Congresso USP de Controladoria de Contabilidade**, 2014, São Paulo.

ONU MULHERES. **Princípios de empoderamento das mulheres**. [S.l.], [2019?].

Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>>. Acesso em: 19 mar. 2019.

PEREZ JUNIOR, J. H. et al. **Auditoria das demonstrações contábeis**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2011.

PINTO, M. D.; CRUZ, M. H. S. Mapeamento das questões de gênero no curso de ciências contábeis da Universidade Federal Do Sergipe Mariana Dórea F Pinto/ Maria Helena Santana Cruz. *Revista @rquivo*, Belo Horizonte, v. 4, n. 8, mai-ago 2016.

QUITETE, J. B.; VARGENS, O. M.; PROGIANTI, J. M. (2010). Uma análise reflexiva do feminino das profissões. **História da Enfermagem**, v. 1, p. 223-239. Disponível em: <[http://www.abennacional.org.br/centrodememoria/here/n2vol1ano1\\_artigo1.pdf](http://www.abennacional.org.br/centrodememoria/here/n2vol1ano1_artigo1.pdf)>. Acesso em: 10 mar. 2019.

RAGINS, B. R.; WINKEL, D. E. (2011). Gender, emotion and power in work relationships. **Human Resource Management Review**, v. 21, n. 4, p. 377-393, 2011.

RAUPP, F.M.; BEUREN, I.M. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, I.M. (Org.). *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2006. cap.3.

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

RODRIGUES, S.; GALDI, F. Relações com investidores e assimetria informacional. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 28, n. 74, p. 297-312, 1 ago. 2017. Disponível em: <<http://www.periodicos.usp.br/rcf/article/view/131277>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

RYAN, M. K. et al. Opting out or pushed off the edge? - the glass cliff and the precariousness of women's leadership positions. **Social and Personality Psychology Compass**, v. 1, p. 266-279, 2007.

RYAN, M. K.; HASLAM, A. The glass cliff: evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. **Journal of Management**, v. 16, p. 81-90, 2005.

SCOTT, Joan. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 16, n. 2, jul./dez. 1995

SILVA, M. B.; GRIGOLO, T. M. Metodologia para iniciação científica à prática da pesquisa e da extensão II. **Caderno pedagógico**. Florianópolis: Udesc, 2002.

SILVA, S. M. C. Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil. Tese Doutorado – Universidade de São Paulo (USP), 2016.

VACCARI, N. A. D.; BEUREN, I. M. Participação feminina na governança corporativa de empresas familiares listadas na BM&FBOVESPA. **Revista Educação Contábil e Finanças**, João Pessoa, v. 5, n. 1, p. 113-131, jan./abr. 2017.