



Revista Contemporânea de Contabilidade

ISSN: 1807-1821

ISSN: 2175-8069

Universidade Federal de Santa Catarina

Cordeiro, Fernanda Alves; Pereira, Fernando Rocha; Durso,
Samuel de Oliveira; Cunha, Jacqueline Veneroso Alves da
Complexidade organizacional e liderança feminina nas empresas de auditoria externa
Revista Contemporânea de Contabilidade, vol. 15, núm. 36, 2018, pp. 31-48
Universidade Federal de Santa Catarina

DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2018v15n36p31>

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76262968002>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

redalyc.org
UAEM

Sistema de Informação Científica Redalyc

Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

Complexidade organizacional e liderança feminina nas empresas de auditoria externa

Organizational complexity and female leadership in external audit companies

Complejidad organizacional y liderazgo femenino en empresas de auditoría externa

Fernanda Alves Cordeiro

Mestre em Controladoria e Contabilidade (UFMG)

Professora no APROVARE

Endereço: Av. Antônio Carlos 6627, Pampulha

CEP: 31270-901 - Belo Horizonte/MG - Brasil

E-mail: fernandaest@yahoo.com.br

Telefone: (31) 3409-7275

Fernando Rocha Pereira

Mestre em Controladoria e Contabilidade (UFMG)

Contador na UFMG

Endereço: Av. Antônio Carlos 6627, Pampulha

CEP: 31270-901 - Belo Horizonte/MG - Brasil

E-mail: fernando.contabil@hotmail.com

Telefone: (31) 3409-7275

Samuel de Oliveira Durso

Mestre em Ciências Contábeis (UFMG)

Professor e Coordenador de Curso na Faculdade FIPECAFI

Endereço: Rua Maestro Cardim, 1170, Bela Vista

CEP: 01323-001 - São Paulo/SP - Brasil

E-mail: sodurso@gmail.com

Telefone: (11) 2184-2013

Jacqueline Veneroso Alves da Cunha

Doutora em Ciências Contábeis (USP)

Professora Associada do Departamento de Ciências Contábeis da UFMG

Endereço: Av. Antônio Carlos 6627, Pampulha

CEP: 31270-901 - Belo Horizonte/MG - Brasil

E-mail: jvacbr@yahoo.com.br

Telefone: (31) 3409-7275

Artigo recebido em 04/12/2016. Revisado por pares em 09/03/2018. Reformulado em 15/04/2018. Recomendado para publicação em 14/11/2018 por Carlos Eduardo Facin Lavarda (Editor-Chefe). Publicado em 19/12/2018.

Resumo

O presente estudo teve como objetivo identificar as diferenças em termos de complexidade organizacional das empresas auditadas por homens, quando comparadas com aquelas auditadas por, pelo menos, uma mulher. A plataforma teórica da pesquisa fundamentou-se nos fenômenos do *glass ceiling* e do *pink collar work*. A base de dados contou com 447 empresas listadas na BM&FBovespa. Para análise dos dados, foram estimadas regressões logísticas simples. Os resultados da pesquisa indicam que quanto mais complexa é a organização menor é a probabilidade de ela apresentar uma mulher como técnica responsável pelos serviços de auditoria. Além disso, identificou-se que das 447 empresas analisadas apenas 64 apresentaram, pelo menos, uma mulher como auditora externa responsável pelos serviços de auditoria no exercício de 2015. Esse número cai para 38, quando se considera as empresas cujo trabalho de auditoria externa é chefiado exclusivamente por mulheres.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero; Complexidade organizacional; Auditoria externa

Abstract

The aim of this research was to identify differences on organizational complexity between companies audited by men and companies audited by, at least, one woman. The theory used in this study was built by the events of glass ceiling and pink-collar work. The research data was formed by 447 listed companies. To analyze the data the research used simple logistics regressions. The results of this study suggest that the more complexity the organization is, the more likely it is to have a men auditor as a responsible to the audit work. Furthermore, the research identified that from 447 companies analyzed, only 64 had, at least, one woman as external auditor responsible to the audit services. This amount falls to 38 companies if it is considered only the entities in which audit work is headed only by women.

Keywords: Gender inequality; Organizational complexity; External audit

Resumen

El objetivo de esta investigación fue identificar las diferencias en términos de complejidad organizacional de las empresas auditadas por hombres, comparadas con aquellas auditadas por al menos una mujer. La teoría utilizada en este estudio fue construida por los acontecimientos del glass ceiling y pink collar work. Los datos de la investigación fueron formados por 447 empresas cotizadas. Para analizar los datos, la investigación utilizó regresiones logísticas simples. Los resultados de este estudio sugieren que cuanto mayor es la complejidad de la organización, más probable es que un auditor masculino sea responsable del trabajo de auditoría. Además, la investigación identificó que, de las 447 empresas analizadas, sólo 64 tenían al menos una mujer como auditora externa responsable ante los servicios de auditoría. Este valor cae a 38 compañías si se considera sólo a las entidades en las que el trabajo de auditoría está encabezado sólo por mujeres.

Palabras clave: Desigualdad de género; Complejidad organizacional; Auditoría externa

1 Introdução

A inserção da mulher no mercado de trabalho vem ganhando notoriedade desde a década de 1970, quando a sua participação na força produtiva se iniciou de forma significativa e constante (FCC, 2007). Apesar de alguns estudos evidenciarem que as mulheres têm conquistado mais vagas no mercado de trabalho, ainda existe uma segregação significativa quando se comparam as diferentes áreas de atuação (JAIME, 2011; SMITH, 2014; SOUZA; GUEDES, 2016).

O último Relatório sobre o Progresso das Mulheres no Mundo produzido pela Organização das Nações Unidas (ONU) evidencia que, em média, os salários das mulheres são 24% inferiores aos dos homens que ocupam a mesma função (ONU, 2015). No contexto brasileiro, apesar de as mulheres, em média, apresentarem mais tempo de estudo, comparativamente aos homens, elas ainda ocupam posições menos privilegiadas e apresentam salários inferiores aos seus pares do sexo masculino (FONSECA *et al.*, 2017; MATTEI, 2017; MARIANO; COSTA; GUIMARÃES; SOUZA, 2018).

Diversas são as ações realizadas ao redor do mundo que objetivaram criar ambientes de trabalho mais igualitários. Em 1991, nos Estados Unidos, por exemplo, houve a criação de uma comissão pela Secretaria do Trabalho com o objetivo de regulamentar o mercado laboral, reduzindo as barreiras que dificultam a condição de entrada e desenvolvimento das mulheres. Recentemente, em 2015 no Reino Unido, houve a aprovação de uma lei obrigando todas as empresas do país com mais de 250 empregados a publicarem as diferenças salariais entre homens e mulheres. Os obstáculos encontrados pelas mulheres para o seu desenvolvimento profissional são conhecidos na literatura como *glass ceiling* (teto de vidro), referindo-se ao fato de os critérios de promoção na carreira serem realizados de forma a impedir, ou dificultar, a ascensão profissional das mulheres (MADALOZZO, 2011).

Assim, pode-se afirmar que discussões acerca das desigualdades entre os gêneros vão além da simples dificuldade de inserção feminina no mercado de trabalho, e abrangem, além de diferenças salariais, o acesso aos cargos de chefia, liderança e topo de carreira. De acordo com Jaime (2011), algumas áreas de atuação são mais receptivas à presença das mulheres do que outras, o que é denominado pela literatura como *pink collar work* (guetos femininos). Nesses ambientes, o desenvolvimento profissional das mulheres se dá de uma forma mais amistosa, tendo em vista que as habilidades requeridas para a atuação na profissão estão em linha com o estereótipo de gênero socialmente construído. Em setores como mercado financeiro, por exemplo, a presença da mulher ainda é vista de forma negativa, uma vez que o seu estereótipo de gênero está ligado ao frágil, sensível e delicado, traços incompatíveis com a atuação na área (CRAMER; CAPPELLE; ANDRADE; BRITO, 2012).

Mais especificamente no mercado da auditoria externa, estudos anteriores identificaram que o ambiente de trabalho não é propício ao desenvolvimento profissional das mulheres e são poucas aquelas que conseguem alcançar o topo da carreira (LUPU, 2012; LUPU; EMPSON, 2015). Longas horas de trabalho, excesso de responsabilidade, baixa remuneração, sistema de promoções não compatíveis com o desempenho e casos de assédio moral e sexual são algumas das reclamações já evidenciadas pela literatura (WINDSOR; AUYEUNG, 2006; GAVIOUS; SEGEV; YOSEF, 2012; KAMLA, 2012; ADAPA; RINFLEISH; SHERIDAN, 2016).

Nesse contexto, o presente estudo visa contribuir com desenvolvimento das pesquisas sobre o assunto ao responder à seguinte questão de pesquisa: quais as diferenças em termos de complexidade organizacional das empresas auditadas por homens, quando comparadas com aquelas auditadas por, pelo menos, uma mulher? Dessa forma, a presente pesquisa tem como objetivo identificar as diferenças em termos de complexidade organizacional das empresas auditadas por homens, quando comparadas com aquelas auditadas por, pelo menos, uma mulher.

O estudo se justifica pela relevância do mercado de auditoria, principalmente para os profissionais da área contábil. Acredita-se ser possível com esta investigação analisar a carreira de auditoria externa no Brasil no que tange à desigualdade de gênero. A pesquisa, portanto, mostra-se relevante para o meio acadêmico e, também, para a sociedade em geral por entender que reduzir a discriminação contra mulheres, além de se fazer mister do ponto de vista da equidade, também agrega maior eficácia organizacional (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010).

2 Referencial Teórico

2.1 *Glass ceiling e pink collar work*

A desigualdade entre os gêneros se evidencia de diversas maneiras no meio corporativo. Carvazotte, Oliveira e Miranda (2010) enfatizam três casos: a discriminação salarial, a segregação ocupacional e a dificuldade de ascensão profissional das mulheres. Nesse contexto, as autoras apontam para o fato de que os cargos que necessitam de maior qualificação ou que apresentam maiores possibilidades de ascensão na carreira ainda são ocupados predominantemente por homens. Nesse cenário, Carvalho, Carvalho e Carvalho (2001, p.1) colocam que “as diferenças entre os sexos têm sido percebidas ao longo da história, não apenas como diferenças, mas sobretudo como sinais de superioridade do masculino sobre o feminino”.

Madalozzo (2011), a partir de um estudo que buscou verificar a presença de *glass ceiling*, ou teto de vidro, nas empresas que atuam no Brasil, define o termo como um fenômeno que representa um entrave verificado na progressão profissional feminina, em locais onde a promoção de carreiras é de responsabilidade de seus gestores que conduzem processos não democráticos. A autora enfatiza, ainda, que no Brasil são poucas as pesquisas acadêmicas que investigam as dificuldades de progressão das mulheres no ambiente corporativo sob a ótica do *glass ceiling*.

Lupu (2012) destaca que os papéis sociais ligados ao gênero são centrais na promoção do fenômeno do teto de vidro nas organizações. Isso ocorre porque, são atribuídas às mulheres responsabilidades relacionadas ao papel de reproduutora (mãe), enquanto que aos homens são atribuídas responsabilidades pelo provento do lar (trabalhador). Dessa forma, o fenômeno do teto de vidro não está limitado apenas à discriminação a um gênero ou etnia, mas também se relaciona com as dificuldades e deficiências no processo de gestão, quando da avaliação de habilidades. Madalozzo (2011) pondera que tanto a redução do número de oportunidades para exibir as qualidades positivas ao novo cargo quanto a redução da confiança relacionada com os sinais emitidos pelos indivíduos são capazes de aumentar as chances de existir um empecilho (teto de vidro) para a promoção das mulheres e outras minorias.

A possibilidade de existência do fenômeno do teto de vidro não pode ser vista como algo extremamente novo para a academia. Desde a década de 1980 trabalhos internacionais já discutiam sobre o fenômeno. Registra-se que a primeira discussão acadêmica relevante sobre *glass ceiling* se iniciou com os trabalhos de Morrison, White e Van Velsor (1987), ocasião em que o governo americano buscava, por meio da regulação estatal, uma maneira de reduzir disparidades de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Outro fator relevante em relação a desigualdade de gênero está relacionado ao período da maternidade. Madalozzo (2011) enfatiza que a maternidade tem uma influência relevante no contexto do mercado de trabalho para as mulheres em todos os níveis, pois é vista, em diversos casos, de forma negativa, uma vez que afasta a mulher do mercado de trabalho por um determinado período, ocasionando uma consequente perda de experiência, justificando, assim, o não recebimento de promoções. Conforme destacam Lupu e Empson (2015), no mercado de auditoria externa, por exemplo, as mulheres que conseguiram chegar ao topo da carreira exercendo a maternidade, utilizaram o período de licença maternidade para o desenvolvimento profissional, realizando cursos e buscando certificações, ou, até mesmo, para continuar com as atividades profissionais da auditoria.

De acordo com Jaime (2011), o termo *pink collar work* refere-se ao fato das mulheres que ocupam cargos executivos notórios nos ambientes empresariais, no Brasil, estarem ligadas a setores específicos da economia, como serviços sociais, culturais e de saúde, por exemplo. Nesse sentido, *pink collar work* é usado para referenciar os setores que historicamente são

ocupados por mulheres, os chamados guetos femininos, para os quais os estereótipos de gênero não representam uma (grande) limitação para atuação. Não obstante, mesmo nesses guetos é possível encontrar mulheres com salários menores do que os homens (JAIME, 2011). Conforme tem evidenciado a literatura sobre o tema, a área contábil, apesar de apresentar um número cada vez maior de mulheres nos cursos de graduação, possui poucas contadoras em posições de destaque (LUPU, 2012; LUPU; EMPSON, 2015; BALDARELLI; BALDO; VIGNINI, 2016; SIBONI *et al.*, 2016; LODH; NANDY, 2017).

Para Jaime (2011), a ocupação de cargos gerenciais ou de direção na área de produção e finanças apresenta maior entrave para a mulher comparativamente a outras como o setor de recursos humanos ou de responsabilidade social e filantrópica, nos quais as habilidades relacionadas com o estereótipo de gênero estão em linha com a execução das atividades profissionais. É importante ressaltar que, atualmente, existe uma dominação masculina presente no ambiente executivo, porém ela não se dá de forma uniforme, diferindo-se entre localidades e setores, a depender da forma com que as relações de gênero ocorrem. No Brasil, as relações de gênero presentes no norte/nordeste não são vividas de forma semelhante no sul/sudeste (JAIME, 2011; FONSECA *et al.*, 2017; MATTEI, 2017).

2.2 Complexidade Organizacional

O Ciclo de Vida Organizacional (CVO) de uma empresa está relacionado com as características organizacionais analisadas em relação ao estágio de vida no qual a empresa se encontra e objetiva atender às necessidades das organizações de acordo com a fase na qual ela está inserida (ASSUNÇÃO, 2014). Durante o seu ciclo de vida, a empresa, de forma análoga aos seres vivos, passa por um processo evolutivo em que é percebida como pequena ou grande. As empresas mais jovens são menores e mais simples, diferindo-se das organizações mais velhas que são maiores e mais complexas (SOUZA; NECYK; FREZATT, 2008). O crescimento em tamanho de uma organização e a evolução do seu ciclo de vida é proporcional à complexidade por ela atingida (ASSUNÇÃO; DE LUCA; VASCONCELOS; REBOUÇAS, 2013).

A quantidade de diferenciação de elementos tais como: estrutura, autoridade, produtos, tecnologia e formas de controle existentes em uma organização, define a sua complexidade organizacional. A teoria da contingência estabelece que a estrutura verificada em uma dada organização é fruto de sua adequação a fatores ambientais. Nesse contexto, um maior ou menor nível de complexidade pode ser entendido como uma resposta à complexidade do ambiente no qual ela se insere (DOOLEY, 2002). A complexidade organizacional está relacionada com a complexidade da estrutura de uma organização e, também, com as características formais que determinam a entrada da empresa no mercado (ASSUNÇÃO, 2014).

Para que uma organização possa ser dita complexa é necessário que sejam analisados fatores tais como o porte, a estrutura financeira e os seus indicadores de desempenho (FAMA; JENSEN, 1983; LIN; LEE, 2008; ANDERSON; REEB, UPADHYAY; ZHAO, 2011; FERREIRA, FERREIRA; RAPOSO, 2011; MORAES; PINHEIRO; NEGRELLI, 2014; KAVESKI; CUNHA, 2016). A complexidade organizacional está relacionada com a determinação e classificação dos fatores que apresentam função relevante para a organização (DA LUZ; ROSSNI, 2012). E quanto maior a complexidade de uma organização mais complexos os trabalhos de auditoria.

Na presente pesquisa, busca-se correlacionar a complexidade organizacional com as teorias que ajudam a entender as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, mais especificamente, no ramo de auditoria externa. Tendo em vista que a literatura sobre o tema tem identificado diversos fatores impeditivos para o desenvolvimento profissional das mulheres

auditoras, é possível que poucas consigam chegar ao topo da carreira e, as que chegam, podem se deparar com fatores discriminatórios que fazem com que sua atuação esteja restrita às empresas de menor complexidade organizacional. Nesse sentido, a hipótese de pesquisa do presente estudo é a seguinte: quanto maior a complexidade da organização menor tende a ser a probabilidade de participação das mulheres auditadoras como responsáveis pela equipe de auditoria externa. Ou seja, em função de desigualdades existentes no mercado de trabalho atreladas aos estereótipos de gênero, as mulheres que chegam ao cargo de sócia nas empresas de auditoria externa possuem clientes de menor complexidade, que ensejam trabalhos de auditagem mais complexos, quando comparadas com seus pares do gênero masculino.

2.3 Estudos Empíricos Realizados

Foley, Hang-Yue e Wong (2005), a partir do trabalho “*Perceptions of Discrimination and Justice*”, analisaram a relação entre a discriminação de gênero com a satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e as intenções dos empregados em deixar a empresa. A amostra do estudo foi formada por 2600 trabalhadores de Hong Kong. Os resultados da pesquisa evidenciaram uma maior percepção de discriminação por parte das mulheres, o que influenciou negativamente a atitude e o comprometimento organizacional das trabalhadoras da amostra.

Windsor e Auyeung (2006) realizaram um estudo para o contexto da Austrália e Singapura objetivando examinar a progressão das mulheres na carreira contábil. A amostra foi constituída de 183 respondentes de grandes empresas internacionais da área da contabilidade. Fazendo-se uso de covariância para análise de dados, verificou-se um maior avanço na carreira gerencial dos homens que eram pais em relação às mulheres mães.

Duff (2011) em seu artigo “*Big four accounting firms' annual reviews: A photo analysis of gender and race portrayals*” investigou a diferença de raça e gênero para 19 relatórios anuais das firmas de auditoria do grupo conhecido como Big Four. O estudo fez uso de análise de conteúdo. Avaliaram-se 654 figuras buscando imagens de negros e mulheres nos relatórios anuais das firmas de auditoria. Os resultados do estudo sugerem desigualdades e estereótipos no ambiente da auditoria contábil, prevalecendo a figura masculina ocidental branca.

Gavious, Segev e Yosef (2012), realizaram um estudo que objetivou explicar como o gerenciamento de resultados é afetado pela presença de diretores do sexo feminino no Conselho de Administração e no Comitê de Auditoria. Utilizou-se como estratégia de análise de dados a análise multivariada. A base de dados foi obtida a partir de informações financeiras e não-financeiras de empresas do setor de alta tecnologia israelenses entre 2002 e 2009. Encontrou-se evidências de uma relação negativa entre a presença de mulheres e o gerenciamento de resultados, indicando que o gerenciamento de resultados tende a ser menor quando o diretor financeiro é uma mulher.

Kamla (2012) analisou as mulheres sírias que trabalham em profissões de contabilidade e finanças com vistas a explorar como a globalização está afetando-as em relação ao uso das vestes mulçumanas. Foi realizada uma pesquisa descritiva por meio de 22 entrevistas semi-estruturadas durante dezembro de 2008. O estudo mostra que a marginalização das mulheres sírias nas profissões de contabilidade e finanças não está ligada somente ao uso de suas roupas, mas também a condições sociopolíticas, culturais e globais.

Adapa, Rindfleish e Sheridan (2015), estudaram a ausência das mulheres em cargos de alto escalão em empresas de contabilidade na Austrália. Foi feito um estudo descritivo por meio de 31 entrevistas com contadores de empresas de *New South Wales*. Os resultados mostraram que o saldo de mulheres, comparativamente aos pares do gênero oposto, em cargos de alto escalão em empresas de contabilidade, favorece o desenvolvimento da carreira dos homens e é um problema persistente para a profissão contábil da região analisada.

Lodh e Nandy (2017) buscaram analisar o impacto da crise financeira na desigualdade de gênero e inclusão, tanto para a profissão contábil quanto para a academia. Para isso, as autoras analisaram as informações de 104 universidades do Reino Unido entre os períodos de 2005 a 2011. Como principais evidências, o estudo encontrou indícios de que houve uma redução do gap salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho contábil, ao mesmo tempo em que houve aumento do número de mulheres ingressantes no ensino superior na área.

Como é possível perceber, a revisão da literatura indica que, em geral, existem barreiras impeditivas ao desenvolvimento profissional feminino. Para diversos contextos, são poucas as mulheres que alcançam as posições de liderança. A literatura, contudo, possui poucas pesquisas que analisam as condições de trabalho das mulheres que conseguiram alcançar o sucesso profissional. A presente pesquisa visa preencher essa lacuna, contribuindo para o avanço da literatura e melhoria da prática contábil, ao analisar as oportunidades de igualdade de trabalho das mulheres auditadoras que chegam ao topo da carreira no mercado brasileiro.

3 Metodologia

O presente estudo pode ser caracterizado como explicativo, com abordagem quantitativa e foi realizado por meio de análise documental (MARTINS; THEOPHILO, 2009).

3.1 Abordagem Econométrica

Antes de qualquer tipo de modelagem faz-se necessária a descrição dos dados com vistas a identificar tendências ou aspectos relevantes para a pesquisa. A verificação da relação entre as variáveis analisadas é dada pela aplicação de modelos de regressão logística individuais (logitos). A regressão logística é uma ferramenta estatística que tem como objetivo produzir, a partir de uma amostra, um modelo que permita a predição de valores tomados por uma variável categórica, frequentemente binária, a partir de uma série de variáveis explicativas que também podem ser binárias ou continuas. O Logit diferencia-se da regressão linear devido ao fato de a variável resposta ser do tipo binária (WOOLDRIDGE, 1999).

A utilização dessa metodologia se justifica pelo fato de que a variável resposta da pesquisa, gênero dos auditores responsáveis pela assinatura do parecer de auditoria, ser do tipo categórica (0 ou 1). Além disso, essa modelagem permite que se obtenha uma interpretação profunda dos resultados obtidos.

3.2 Amostra e variáveis

Os dados do presente estudo foram coletados na base de dados do Economicata e se referem à data base de 31/12/2015. Listou-se um total de 447 empresas brasileiras com ações negociadas na BM&FBovespa (atual B3) de diversos setores de atuação, e, por meio das demonstrações contábeis referentes ao exercício de 2015, obteve-se as variáveis dispostas no Quadro 1, que apresenta, também, uma discussão conceitual das variáveis explicativas, utilizadas como *proxy* da complexidade organizacional nas regressões logísticas individuais. A população teórica do estudo se refere ao conjunto de todas as empresas de capital aberto com ações negociadas no mercado de capitais brasileiro e que, por obrigações legais, necessitam da certificação de auditores externos.

Na presente pesquisa, a complexidade organizacional foi mensurada a partir de variáveis constantes na literatura e variáveis definidas pelos autores como forma de contribuição a estudos futuros, em especial as relacionadas aos índices de liquidez das entidades. A variável dependente é do tipo binária assumindo o valor 1 se o parecer de auditoria externa da empresa tiver sido assinado por, pelo menos, um membro do sexo feminino e 0 se ele tiver sido assinado

exclusivamente dos auditores do sexo masculino. As informações sobre os auditores responsáveis pela assinatura do parecer foram obtidas a partir da consulta às demonstrações contábeis referentes a 31/12/2015 de cada uma das empresas que compõem a amostra. Assume-se que o auditor (ou auditores) que assina o parecer de auditoria é o responsável técnico pelos trabalhos executados pela equipe.

Quadro 1 - Variáveis utilizadas pela pesquisa para captar o efeito da complexidade das empresas na probabilidade de a auditoria externa ser coordenada por uma mulher

Variável	Significado	Coeficiente Esperado	Autor
“logativototal”	Representa o logaritmo do ativo total da empresa em 2015. Assim, refere-se a uma <i>proxy</i> para o tamanho. Quanto maior o tamanho da empresa maior tende a ser a sua complexidade e, portanto, em função da desigualdade de gênero, menor a chance de ser auditada por uma mulher.	Negativo	Lin e Lee (2008)
“cgo/ativototal”	Representa o caixa gerado pelas atividades operacionais da empresa em 2015 dividido pelo seu ativo total. Quanto maior o caixa gerado, maior tende a ser a complexidade da entidade e, assim, menor a chance de ter uma representante do gênero feminino como auditora responsável.	Negativo	Kaveski e Cunha (2016)
“lucroporacao”	Representa o lucro por ação obtido pela entidade em 2015. Quanto maior o lucro por ação mais complexa tende a ser a atividade da instituição e, portanto, em razões de discriminação de gênero, menor a chance de a entidade apresentar uma auditora mulher como responsável pelo trabalho de auditoria.	Negativo	Kaveski e Cunha (2016)
“roa”	Representa o retorno sobre o ativo da empresa em 2015. Quanto maior o ROA maior tende a ser a complexidade da organização e, portanto, menor a chance de a empresa apresentar uma mulher como auditora externa responsável pelos trabalhos de auditoria.	Negativo	Moraes, Pinheiro e Negrelli (2014)
“roemedio”	Representa o retorno sobre o patrimônio da empresa em 2015 obtido pelo PL médio do período. Quanto maior o ROE maior tende a ser a complexidade da organização e, portanto, menor a chance de a empresa apresentar uma mulher como auditora externa responsável pelos trabalhos de auditoria.	Negativo	Kaveski e Cunha (2016)
“ebitda/ativototal”	Representa o EBITDA da empresa dividido pelo seu ativo total em 2015. Quanto maior for essa relação maior tende a ser a complexidade da organização e, portanto, menor a chance de a empresa apresentar uma mulher como auditora externa responsável pelos trabalhos de auditoria.	Negativo	Kaveski e Cunha (2016)
“dividabruna/ativototal”	Representa a dívida bruta da entidade em 2015 dividida pelo seu ativo total. Quanto maior for essa relação, maior tende a ser a complexidade dos procedimentos de auditoria a serem realizados para a empresa (mais endividada ela será) e, assim, menor a chance de se ter uma representante do gênero feminino como auditora responsável, em função de preconceitos de gênero.	Negativo	Lin e Lee (2008)

Quadro 1 - Variáveis utilizadas pela pesquisa para captar o efeito da complexidade das empresas na probabilidade de a auditoria externa ser coordenada por uma mulher

Variável	Significado	Coeficiente Esperado	Autor
“dividaliqida/ativototal”	Representa a dívida líquida da entidade em 2015 dividida pelo seu ativo total. Quanto maior for essa relação, maior tende a ser a complexidade dos procedimentos de auditoria a serem realizados para a empresa (mais endividada ela será) e, assim, menor a chance de se ter uma representante do gênero feminino como auditora responsável, em função de preconceitos de gênero.	Negativo	Ferreira, Ferreira e Raposo (2011)
“dividacp/dvidatotal”	Representa a dívida de curto prazo dividida pela dívida de longo prazo da entidade em 2015. Quanto maior for essa relação, maior tende a ser a complexidade dos procedimentos de auditoria a serem realizados para a empresa (maior a dívida a ser quitada no curto prazo) e, assim, menor a chance de ter uma representante do gênero feminino como auditora responsável, em função de preconceitos de gênero.	Negativo	Anderson <i>et al.</i> (2011)
“liquidezgeral”	Representa a liquidez geral da entidade. Quanto maior o índice, menor tende a ser a complexidade dos procedimentos de auditoria a serem realizados, uma vez que o índice em questão é um indicativo de saúde financeira.	Positivo	Variáveis de Controle
“liquidezcorrente”	Representa a liquidez corrente da entidade. Quanto maior o índice, menor tende a ser a complexidade dos procedimentos de auditoria a serem realizados, uma vez que o índice em questão é um indicativo de saúde financeira.	Positivo	Variáveis de Controle
“liquidezseca”	Representa a liquidez seca da entidade. Quanto maior o índice, menor tende a ser a complexidade dos procedimentos de auditoria a serem realizados, uma vez que o índice em questão é um indicativo de saúde financeira.	Positivo	Variáveis de Controle

Fonte: Elaboração dos autores.

3.3 Hipótese de pesquisa

Tendo em vista a revisão da literatura realizada, a hipótese de pesquisa que norteia este estudo é a seguinte: quanto maior a complexidade da organização menor tende a ser a probabilidade de participação das mulheres auditadoras como responsáveis pela equipe de auditoria externa. Isso ocorre porque, devido a preconceitos existentes em relação à capacidade do trabalho feminino no mercado financeiro (estereótipos de gênero), aos clientes com maior complexidade organizacional, tendem a ser alocados homens como responsáveis técnicos pelos serviços de auditoria, o que representaria um impedimento ao desenvolvimento profissional das mulheres atuantes nesse mercado de trabalho.

4 Resultados

O número de empresas, segregadas por setor da Economatica, que apresentam em sua equipe de auditoria externa pelo menos uma mulher responsável pela assinatura do parecer de auditoria está evidenciado na Tabela 1. A observação da referida tabela permite verificar que

em todos os setores amostrados, o número de empresas em que as mulheres compõem a equipe de auditoria é pequeno, comparativamente àquelas em que aparecem somente homens. É possível inferir, ainda, que a amostra do presente estudo corrobora com o *pink collar work*, conforme descreve a literatura (JAIME, 2011), pois os setores em que não há a presença de qualquer instituição com mulher no grupo de auditoria contábil são aqueles popularmente definidos como áreas masculinas tais como: “agro e pesca”, “construção”, “eletrônicos”, “maquinas industriais”, “siderurgia e metalurgia”, “softwares e dados” e “veículos e peças”.

O número de instituições que apresentam, pelo menos, uma mulher como auditora externa responsável foi igual a 64. Esse número representa apenas 14,3% do total das 447 empresas que compõem a amostra do estudo. Isso evidencia a possível existência, para a amostra da pesquisa, do fenômeno *glass ceiling*, o que já foi relatado pela literatura nacional e internacional para outros setores (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010; MADALOZZO, 2011) e para o contexto das empresas de auditoria externa (ADAPA; RINDFLEISH; SHERIDAN, 2015).

Tabela 1 - Empresas cuja equipe de auditoria é chefiada apenas por homens e, pelo menos, por uma mulher, por setor, em 2015

Setor	Apenas Homens	Pelo Menos uma Mulher	Total
Agro e Pesca	5	-	5
Alimentos e Bebidas	15	2	17
Comércio	14	4	18
Construção	22	-	22
Eletrônicos	6	-	6
Energia Elétrica	42	10	52
Finanças e Seguros	64	5	69
Máquinas Industriais	5	-	5
Mineração	4	1	5
Minerais não Metálicos	2	1	3
Outros	94	28	122
Papel e Celulose	5	1	6
Petróleo e Gás	7	1	8
Química	6	3	9
Siderurgia e Metalurgia	21	-	21
Software e Dados	6	-	6
Telecomunicações	7	6	13
Têxtil	21	-	21
Transporte Serviços	33	2	35
Veículos e Peças	14	-	14
Total	383	64	447

A Tabela 2 mostra a disposição das 64 empresas da amostra da pesquisa que apresentam, pelo menos, uma mulher na equipe de auditoria contábil, segregadas pela relação de ser auditada exclusivamente por mulheres ou, além de mulheres, apresentar homens no grupo de auditores responsáveis (responsabilidade de auditoria compartilhada entre homens e mulheres). Quando se considera as empresas que são auditadas por uma equipe chefiada apenas por mulheres, o número de observações da amostra cai para 38, o equivalente a 8,5% do total de empresas da amostra. Como é possível perceber, o setor de “mineração” na amostra analisada é a única área que não apresenta, pelo menos, uma empresa cuja equipe de auditoria externa é chefiada somente por profissionais do sexo feminino, evidenciando a possibilidade de que culturalmente

o ambiente desse setor seja visto tipicamente como masculino, representando uma barreira ao desenvolvimento profissional das auditoras que se especializam em empresas desse ramo.

Tabela 2 - Empresas cuja equipe de auditoria é chefiada exclusivamente por mulheres e empresas auditadas de forma compartilhada, por setor, em 2015

Setor	Exclusivamente Mulher	Compartilhada	Total
Alimentos e Bebidas	1	1	2
Comércio	2	2	4
Energia Elétrica	8	2	10
Finanças e Seguros	2	3	5
Mineração	-	1	1
Minerais não Metálicos	1	-	1
Outros	14	14	28
Papel e Celulose	1	-	1
Petróleo e Gás	1	-	1
Química	3	-	3
Telecomunicações	3	3	6
Transporte Serviços	2	-	2
Total	38	26	64

Os níveis de governança corporativa das empresas que constituem a amostra do presente estudo são apresentados na Tabela 3. Os níveis de Governança Corporativa estão relacionados a regras que distinguem as empresas de acordo com o compromisso com a governança. Os referidos níveis foram criados em 2010 pela Bovespa (COLOMBO; GALLI, 2012). A capacidade que a instituição apresenta em relação a difusão de informações tende a ser maior em empresas com altos níveis de governança, para as quais o nível de complexidade organizacional também tende a ser mais elevado, tendo em vista um conjunto de regras e princípios que elas precisam seguir para se manter nos níveis de governança corporativa.

A observação da tabela permite verificar que são poucas as empresas da amostra que apresentam altos níveis de governança corporativa (Nível 1, Nível 2 e Bovespa Mais) que são auditadas por, pelo menos, uma mulher. Esse resultado já corroborando com a hipótese do presente estudo de que quanto maior a complexidade da organização menor tende a ser a probabilidade de participação das mulheres auditadoras como responsáveis pela equipe de auditoria externa.

Tabela 3 - Empresas auditadas por, pelo menos, uma mulher por nível de governança corporativa em 2015

Nível de Governança	Número de Empresas
Novo Mercado	13
Nível 1	1
Nível 2	3
Bovespa Mais	1
Bovespa Mais 2	-
Balcão Tradicional	24
Nenhum	22
Total	64

A Tabela 4, por sua vez, mostra a composição de empresas cuja auditoria externa é chefiada por, pelo menos, uma mulher, segregadas por empresas de auditoria. Como é possível perceber, dentro do grupo denominado de “Big4”, a EY foi a empresa de auditoria externa que mais apresentou clientes cuja equipe de auditoria era chefiada por, pelo menos, uma mulher.

Em contrapartida, a Deloitte foi a integrante do grupo “Big4” com menor participação de mulher na chefia da equipe de auditoria de seus clientes. Fora do grupo das quatro maiores empresas de auditoria, apenas 7 organizações da amostra apresentavam, pelo menos, uma mulher como auditora externa responsável. Destaca-se que os números apresentados na Tabela 4 representam o montante de empresas da amostra cuja auditoria externa apresentou, em 2015, pelo menos, uma mulher como auditora responsável e não o número de mulheres auditadoras por empresa de auditoria. Ou seja, uma mesma mulher poderia ter sido a responsável (e de fato foi) por mais de um cliente.

Tabela 4 - Empresas auditadas por, pelo menos, uma mulher por auditoria externa em 2015

Auditor Externo	Número de Empresas
Deloitte	3
EY	17
KPMG	10
PwC	11
BKR	16
Outras	7
Total	64

A Tabela 5 apresenta as regressões logísticas individuais (logitos) estimadas para cada uma das variáveis apresentadas no Quadro 1. A observação da referida tabela permite verificar que, considerando-se um nível de significância de 10% apenas as variáveis “lucro por ação” e “liquidez corrente” não seriam estatisticamente significativas.

Nesse cenário, o resultado obtido para a primeira das variáveis utilizadas, “logativototal”, que representa uma *proxy* para o tamanho da entidade, mostra que quanto maior for a organização menor é a probabilidade de ela apresentar, pelo menos, uma mulher como auditora externa responsável pelos trabalhos de auditoria. Esse resultado mostrou-se significativo ao nível de 1%. De acordo com Lin e Lee (2008), quanto maior a empresa (ativo total) mais complexa ela tende a ser e, concomitantemente, mais complexo o trabalho de auditoria. Sendo assim, pode-se entender que, para o contexto da amostra analisada, o resultado apresentado pela variável “logativototal” corrobora com a hipótese de pesquisa de que quanto maior a complexidade da organização menor tende a ser a probabilidade de participação das mulheres auditadoras como responsáveis pela equipe de auditoria externa.

Já para as variáveis relacionadas à lucratividade da empresa (“cgo/ativototal”, “lucroporacao”, “roa”, “roemedio” e “ebitda/ativototal”) foi possível notar que apenas “lucroporacao” não teve significância estatística compatível com os níveis adotados pela pesquisa. Assim, todas as demais variáveis relacionadas com a lucratividade evidenciam que quanto maior a lucratividade das empresas da amostra menor é a probabilidade de ela possuir, pelo menos, uma mulher como auditora externa responsável. A literatura considera que quanto mais lucrativa é a empresa, maior a sua complexidade organizacional e, consequentemente, mais trabalhosos tendem a ser os serviços de auditoria para se obter uma opinião segura sobre os resultados da organização (MORAES; PINHEIRO; NEGRELLI, 2014; KAVESKI; CUNHA, 2016). Assim, os resultados encontrados para as variáveis de lucratividade corroboraram, mais uma vez, com a hipótese de pesquisa, uma vez que quanto mais lucrativa tende a ser a instituição (mais complexa) menor a chance de ela possuir uma mulher dentre os responsáveis pela auditoria externa.

As variáveis relacionadas à estrutura de capital das organizações (“dividabruna/ativototal”, “dividaliquida/ativototal” e “dividacp/dividatotal”) foram todas significativas ao nível de 1% ou 5%. De acordo com Lin e Lee (2008) e Ferreira, Ferreira e Raposo (2011), quando mais endivida a empresa mais complexo tende a ser o serviço de

auditoria das entidades, o que demandaria profissionais mais capacitados para a supervisão dos serviços de auditoria externa. Nesse contexto, tendo em vista que os resultados obtidos para as variáveis de estrutura de capital mostram que quanto mais endividadas são as empresas da amostra menor a probabilidade de estas empresas apresentarem, pelo menos, uma mulher como auditora externa responsável pelos serviços de auditoria, pode-se inferir que a hipótese de pesquisa foi mais uma vez corroborada pelos achados do estudo.

Tabela 5 - Regressões logísticas individuais para as variáveis de tamanho, rentabilidade, estrutura de capital, e liquidez

Variável	Coeficiente (Desvio Padrão)	Razão de Chances	Número de Observações	P valor
“logativototal”	-0,3255628 (0,0834427)	0,7221208	447	0,000
“cgo/ativototal”	-0,0946213 (0,0460649)	0,9097174	443	0,040
“lucroporacao”	1,63e-09 (1,61e-07)	1,000000	446	0,992
“roa”	-0,0008242 (0,0004265)	0,9991761	445	0,053
“roemedio”	-0,0040995 (0,0017019)	0,9959089	381	0,016
“ebitda/ativototal”	-0,0847985 (0,0428608)	0,9186973	392	0,048
“dividabruna/ativototal”	-0,0158907 (0,0061274)	0,9842349	416	0,010
“dividaliquida/ativototal”	-1,146219 (0,3368996)	0,3178362	416	0,001
“dividacp/dvidatotal”	-0,0200024 (0,0081733)	0,9801963	325	0,014
“liquidezgeral”	0,0134719 (0,0053232)	1.013563	444	0,011
“liquidezcorrente”	0,0002835 (0,0002596)	1.000284	444	0,275
“liquidezseca”	0,0053506 (0,0021152)	1.005365	415	0,011

Finalmente, as variáveis utilizadas para mensurar a liquidez (“liquidezgeral”, “liquidezcorrente”, “liquidezseca”) das instituições foram, com exceção de “liquidezcorrente”, significativas ao nível de 5%. Acredita-se que quanto pior são os índices de liquidez das entidades mais complexos tendem a ser os serviços de auditoria, uma vez que diversos assuntos como capacidade de pagamento das obrigações, *covenants* e continuidade dos negócios passam a ser centrais nos trabalhos dos auditores externos. Assim, os resultados evidenciados para as variáveis significativas desse grupo mostraram-se em linha com o que foi evidenciado para as demais variáveis analisadas pelo estudo, ou seja, quanto piores os índices de liquidez das empresas da amostra (maior complexidade dos trabalhos de auditoria) menores são as chances de a equipe de auditoria externa ser chefiada por, pelo menos, uma mulher. Essa evidência também coaduna com a hipótese definida por esta pesquisa.

A Tabela 6 apresenta um resumo dos resultados que eram esperados pelo estudo e o que foi efetivamente encontrado. Como se pode perceber, para todas as variáveis estatisticamente significativas o coeficiente encontrado pelo logito estimado mostrou-se em linha com o que define a literatura.

Tabela 6 - Resumo dos resultados esperados e encontrados para as variáveis analisadas

Variável	Coeficiente Esperado	Coeficiente Encontrado	Significância
“logativototal”	-	-	1%
“cgo/ativototal”	-	-	5%
“lucroporacao2”	-	+	Não Significante
“roa”	-	-	10%
“roemedio”	-	-	5%
“ebitda/ativototal”	-	-	5%
“dividabruna/ativototal”	-	-	5%
“dividaliquida/ativototal”	-	-	1%
“dividacp/dvidatotal”	-	-	5%
“liquidezgeral”	+	+	5%
“liquidezcorrente”	+	+	Não Significante
“liquidezseca”	+	+	5%

Além disso, a Tabela 6 evidencia, ainda, que das doze variáveis testadas pelo estudo, apenas duas não mostraram significância estatística ao nível de até 10%. Duas delas foram significativas a 1%, seis a 5% e uma a 10%. Finalmente, cabe salientar que pelos resultados obtidos para a amostra formada por 447 empresas listadas na BM&FBovespa (atual B3) foi possível obter fortes indícios de que há barreiras para a ascensão feminina no mercado de trabalho de auditoria externa, seja pelo número limitado de empresas da amostra que possuem participação de, pelo menos, uma mulher na chefia da equipe de auditoria (apenas 14,3% da amostra total) ou, ainda, pelo resultado das regressões logísticas individuais estimadas para as variáveis de tamanho, lucratividade, estrutura de capital e liquidez das entidades da amostra. Esses resultados estão em linha com os achados da literatura que relatam diversos outros empecilhos ao desenvolvimento profissional feminino (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010; DUFF, 2011; MADALOZZO, 2011; LUPU, 2012; ADAPA; RINDFLEISH; SHERIDAN, 2015; LUPU; EMPSON, 2015)

5 Considerações Finais

Este trabalho buscou identificar as diferenças em termos de complexidade organizacional das empresas auditadas por homens, quando comparadas com aquelas auditadas por, pelo menos, uma mulher. Para isso, foram utilizadas informações do ano de 2015 para uma amostra formada por 447 empresas brasileiras listadas na BM&FBovespa (atual B3) pertencentes a diversos setores de atuação.

A partir dos procedimentos realizados, foi possível encontrar indícios de que existe uma diferença em relação ao nível de complexidade das empresas cuja equipe de auditoria externa é chefiada por, pelo menos, uma mulher, quando comparadas com as empresas cuja equipe de auditoria é chefiada exclusivamente por homens. Esse achado corrobora com a hipótese de pesquisa do estudo de que quanto maior a complexidade da organização menor tende a ser a probabilidade de participação das mulheres auditadoras como responsáveis pela equipe de auditoria externa.

O fato de se ter na amostra da pesquisa um número expressivamente maior de empresas cuja equipe de auditoria possui exclusivamente homens como responsáveis técnicos (383 empresas auditadas exclusivamente por homens versus 64 empresas com, pelo menos, uma mulher compondo a chefia da equipe de auditoria), pode remeter à ocorrência do *glass ceiling*. Tal fato determina que se possa pensar que a ascensão das mulheres na carreira de auditoria

contábil seja mais difícil, comparativamente aos homens, devido a algum tipo de obstáculo que dificulta a condição de equidade das mulheres em relação aos homens.

Outro aspecto igualmente relevante, é que, na amostra do estudo, verificou-se a existência de uma possível discriminação de gênero em setores que são culturalmente identificados como masculinos (“agro e pesca”, “construção”, “eletrônicos”, “máquinas industriais”, “siderurgia e metalurgia”, “softwares e dados” e “veículos e peças”), sugerindo a presença do fenômeno *pink collar work*. Em outras palavras, tal fato aponta para a possibilidade de que as mulheres que compõem o topo da auditoria contábil também podem estar exercendo atividades em setores específicos e de menor complexidade, em função de uma discriminação atrelada ao estereótipo de gênero.

As regressões logísticas individuais estimadas para captar a existência de diferenças significativas, em relação ao nível de complexidade das empresas auditadas por mulheres comparativamente às que são auditadas por homens evidenciou, ainda, que quanto mais complexa tende a ser uma instituição (o que foi analisado em relação ao tamanho, rentabilidade, estrutura de capital, e liquidez), menor a probabilidade de se ter uma mulher integrando a equipe de auditoria contábil.

A principal limitação da pesquisa é o fato de ter sido realizada uma abordagem quantitativa, o que está em linha com os objetivos propostos pelo estudo, mas que impede a análise mais aprofundada das razões que causam as possíveis evidências de discriminação (tanto pelo *glass ceiling* quanto pelo *pink collar work*) para o gênero feminino nas empresas de auditoria da amostra do estudo. Nesse contexto, sugere-se para futuras pesquisas realizar uma abordagem qualitativa que permita trazer evidências dos fatores que geram os impeditivos ao crescimento da mulher inserida nas empresas de auditoria contábil, fazendo com que nesse setor haja predominância dos homens nos altos cargos de comando. Uma possível contribuição para literatura seria a realização de entrevistas com as mulheres que conseguiram chegar ao topo da carreira nessas instituições.

Referências

- ADAPA, S.; RINDFLEISH, J.; SHERIDAN, A. ‘Doing gender’ in a regional context: Explaining women’s absence from senior roles in regional accounting firms in Australia. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 35, p. 100-110, 2016. doi: 10.1016/j.cpa.2015.05.004
- ANDERSON, R. C.; REEB, D. M.; UPADHYAY, A.; ZHAO, W. The economics of director heterogeneity. **Financial Management**, v. 40, n. 1, p. 5-38, 2011. doi: 10.1111/j.1755-053X.2010.01133.x
- ASSUNÇÃO, R. R. **Complexidade organizacional e governança corporativa nas empresas listadas na BM&FBOVESPA**. Dissertação. Universidade Federal do Ceará – UFC, Fortaleza, 2014.
- ASSUNÇÃO, R. R; DE LUCA, M. M. M.; VASCONCELOS, A. C.; REBOUÇAS, S. M. D. P. Complexidade Organizacional e governança corporativa nas maiores companhias abertas do Brasil. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 33, n. 1, p. 105-122, 2013. doi: 10.4025/enfoque.v33i1.21777
- BALDARELLI, M. G.; BALDO, M. D.; VIGNINI, S. Pink accounting in Italy: cultural perspectives over discrimination and/or lack of interest. **Meditari Accountancy Research**, v. 24, n. 2, p. 269-292, 2016. doi: 10.1108/MEDAR-10-2015-0065

CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; DE OLIVEIRA, L. B.; DE MIRANDA, L. C. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, v. 45, n. 1, p. 70-83, 2010. doi: 10.1016/S0080-2107(16)30510-6

CARVALHO, M. P. F. S.; CARVALHO, J. L. F. S.; CARVALHO, F. A. O ponto de vista feminino na reflexão ética: histórico e implicações para a teoria de organizações. Campinas, **Anais do XXV ENANPAD**, 2001.

COLOMBO, J. A.; GALLI, O. C. Governança corporativa no Brasil: níveis de governança e rendimentos anormais. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, v. 11, n. 2-3, p. 117-128, 2012.

CRAMER, L.; CAPPELLE, M. C. A.; ANDRADE, A. L. S.; BRITO, M. J. Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. **REGEPE**, v. 1, n. 1, p. 53-71, 2012. doi: 10.14211/regepe.v1i1.14

DA LUZ, A. R.; ROSSONI, L. Pressões ambientais, esquemas interpretativos e complexidade de departamentos contábil-financeiros. **Revista de Administração da Unimep**, v. 10, n. 2, p. 54-80, 2012.

DOOLEY, K. Organizational complexity. In: M. WARNER (ed.): **International Encyclopedia of Business and Management**. London: Thompson Learning, 2002.

DUFF, A. Big four accounting firms' annual reviews: a photo analysis of gender and race portrayals. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 22, n. 1, p. 20-38, 2011. doi: 10.1016/j.cpa.2010.05.001

FAMA, E. F.; JENSEN, M. C. Separation of ownership and control. **Journal of Law and Economics**, v. 26, n. 2, p. 301-325, 1983.

FERREIRA, D.; FERREIRA, M. A.; RAPOSO, C. C. Board structure and price informativeness. **Journal of Financial Economics**, v. 99, n. 3, p. 523-545, 2011. doi: 10.1016/j.jfineco.2010.10.007

FCC - Fundação Carlos Chagas. **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres**. 2007. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/>>. Acessado em 10 de maio de 2016.

FOLEY, S.; HANG-YUE, N.; WONG, A. Perceptions of discrimination and justice: are there gender differences in outcomes? **Group & Organization Management**, v. 30, n. 4, p. 421-450, 2005. doi: 10.1177/1059601104265054

FONSECA, M. R.; BACCHI, M. D.; CATELAN, D. W.; HAYASHI, P. A.; MAIA, K. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor na região norte do Brasil. **Revista de Políticas Públicas**, v. 21, n. 2, p. 739-759. doi: 10.18764/2178-2865.v21n2p739-759

GAVIOUS, I.; SEGEV, E.; YOSEF, R. Female directors and earnings management in high-technology firms. **Pacific Accounting Review**, v. 24, n. 1, p. 4-32, 2012. doi: 10.1108/01140581211221533

JAIMÉ, P. Para além das pink collars: gênero, trabalho e família nas narrativas de mulheres executivas. **Civitas-Revista de Ciências Sociais**, v. 11, n. 1, p. 135-155, 2011. doi: 10.15448/1984-7289.2011.1.6811

KAMLA, R. Syrian women accountants' attitudes and experiences at work in the context of globalization. **Accounting, Organizations and Society**, v. 37, n. 3, p. 188-205, 2012. doi: 10.1016/j.aos.2012.02.002

KAVESKI, I. D. S.; CUNHA, P. R. da. Fatores Determinantes dos Honorários da Auditoria das Empresas Listadas no Novo Mercado da BM&FBOVESPA. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 19, n. 1, 2016.

LODH, S.; NANDY, M. Gender inequality and disabled inclusivity in accounting higher education and the accounting profession during financial crises. **Industry and Higher Education**, v. 31, n. 5, p. 335-347, 2017. doi: 10.1177/0950422217725227

LIN, T.; LEE, Y. Organizational characteristics, board size and corporate performance. **Journal of Global Business Management**, v. 4, n. 2, p. 338-347, 2008.

LUPU, I. Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 23, n. 4-5, p. 351– 369, 2012. doi: 10.1016/j.cpa.2012.01.003

LUPU, I.; EMPSON, L. Illusio and overwork: playing the game in accounting field. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 28, n. 8, p. 1310-1340, 2015. doi: 10.1108/AAAJ-02-2015-1984

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. doi: 10.1590/S1415-65552011000100008

MARIANO, F. Z.; COSTA, E. M.; GUIMARÃES, D. B.; SOUZA, D. T. Diferenciais de rendimentos entre raças e gêneros, nas regiões metropolitanas, por níveis ocupacionais: uma análise através do Pareamento de Ñopo. **Estudos Econômicos**, v. 48, n. 1, p. 137-173, 2018. doi: 10.1590/0101-41614815137fedd

MARTINS, G. de A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da Investigação Científica**. Editora Atlas, 2009.

MATTEI, Lauro. Discriminação de rendimentos no mercado de trabalho: evidências a partir de Santa Catarina. **SER Social**, v. 19, n. 40, p. 95-111, 2017.

MORAES, A. de J.; PINHEIRO, E. J.; NEGRELLI, A. R. Determinantes de costos de auditoria – non audit fee. **Cuadernos de Contabilidad**, v. 15, n. SPE39, p. 883-895, 2014. doi: 10.11144/Javeriana.cc15-39.dcan

MORRISON, A. M.; WHITE, R. P.; VAN VELSOR, E. The narrow band. **Leadership in Action**, v. 7, n. 2, p. 1-7, 1987. doi: 10.1002/lia.4070070201

ONU – Organização das Nações Unidas. Progress of the world's women 2015-2016. 2015. Disponível em: <http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf>. Acesso em: 02 de abril de 2018.

SIBONI, B.; SANGIORGI, D.; FARNETI, F.; VILLIERS, C. Gender (in) accounting: insights, gaps and an agenda for future research. *Meditari Accountancy Research*, 24., n. 2, p. 158-68, 2016. doi: 10.1108/MEDAR-04-2016-0054

SMITH, R. Images, forms and presence outside and beyond the pink ghetto. **Gender in Management: An International Journal**, v. 29, n. 8, p. 466-486, 2014. doi: 10.1108/GM-02-2014-0012

SOUZA, B. C.; NECYK, G. A.; FREZATTI, F. Ciclo de vida das organizações e a contabilidade gerencial. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 27, n. 1, p. 9, 2008. doi: 10.4025/enfoque.v27i1.7146

SOUZA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 121-139, 2016. doi: 10.1590/S0103-40142016.30870008

WINDSOR, C; AUYEUNG, P. The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 17, n. 6, p. 828-844, 2006. doi: 10.1016/j.cpa.2004.11.007

WOOLDRIGE, J. M. **Introductory econometrics**: a modern approach. USA: South-Western College Publishing, 824 p. 1999.

* Os autores agradecem ao CNPq pelo apoio financeiro.

* Uma versão preprint do artigo foi apresentada no VII Congresso Nacional de Administração e Contabilidade - AdCont 2016.