



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

THAINÁ SOUTO SILVA

DESAFIOS ENFRENTADOS PELA MULHER NA CONQUISTA DE CARGOS DE
LIDERANÇA: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS QUE ATUAM NA AUDITORIA
EXTERNA

Rio de Janeiro

2022

THAINÁ SOUTO SILVA

DRE: 118036650

DESAFIOS ENFRENTADOS PELA MULHER NA CONQUISTA DE CARGOS DE
LIDERANÇA: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS QUE ATUAM NA AUDITORIA
EXTERNA

Monografia apresentada ao Departamento de Contabilidade da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro como requisito para a obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof^a. MsC. Mônica Visconti de Melo

Rio de Janeiro

2022

THAINÁ SOUTO SILVA

DRE: 118036650

DESAFIOS ENFRENTADOS PELA MULHER NA CONQUISTA DE CARGOS DE
LIDERANÇA: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS QUE ATUAM NA AUDITORIA
EXTERNA

Monografia apresentada ao Departamento de Contabilidade da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro como requisito para a obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis.

Prof^a. MsC. Mônica Visconti de Melo (Orientadora)

Prof. Dr. Luiz dos Santos Lins (Revisor 1)

Prof^a. Dra. Alessandra de Lima Marques (Revisor 2)

Rio de Janeiro

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais por todo o suporte dado até aqui; aos amigos da faculdade que foram essenciais durante a trajetória acadêmica; aos professores da FACC por todo o conhecimento compartilhado e, especialmente, a minha orientadora prof.^a Mônica Visconti, pela disponibilidade, apoio e contribuição para tornar possível esse projeto.

“Uma criança, um professor, um livro e
uma caneta podem mudar o mundo.”

Malala Yousafzai

RESUMO

A representatividade da mulher em cargos de liderança vem aumentando consideravelmente ao longo dos anos, mas os desafios e obstáculos para alcançar o alto escalão ainda persistem. O presente estudo tem como objetivo identificar os fatores que impactam o desenvolvimento profissional da mulher inserida na auditoria externa, bem como descrever os principais desafios enfrentados pelo gênero feminino para alcançar o topo da carreira e descrever as práticas e posturas adotadas pelas empresas de auditoria externa em relação a igualdade de gênero. Para corroborar o objetivo proposto foi feita uma pesquisa de campo com o público-alvo do estudo. Concluiu-se que as empresas têm se empenhado em promover um ambiente organizacional mais igualitário entre homens e mulheres, adotando políticas que incentivam mulheres em cargos de liderança. Contudo, a maioria das entrevistadas ainda vivencia situações de desigualdade de gênero, além de não considerarem justa a sua remuneração.

Palavras-chave: Mulheres; Cargos de liderança; Barreiras; Conquistas; Igualdade de gênero.

ABSTRACT

A representation of women in leadership roles has increased considerably over the years, but challenges and obstacles to reaching the top echelon still persist. The study aims to identify the development of women incorporated that how to describe the main professional challenges, the study of women's careers and describe how practices and postures adopted for external audits in main factors in relation to gender equality. To corroborate the proposed public objective, field research was carried out with the target of the study. It was concluded that companies have been striving to promote a more egalitarian organizational environment between men and women, adopting policies that encourage women in leadership positions. However, most of the interviews still experience situations of gender inequality, in addition to not considering their assessment fair.

Key words: Women; Leadership positions; barriers; achievements; Gender equality.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Princípios de Empoderamento das Mulheres.....	18
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Idade.....	22
Gráfico 2: Formação Acadêmica.....	23
Gráfico 3: Cargos.....	23
Gráfico 4: Desafios e oportunidades profissionais.....	24
Gráfico 5: Desafios e oportunidades profissionais I.....	25
Gráfico 6: Desafios e oportunidades profissionais II.....	26
Gráfico 7: Desafios e oportunidades profissionais III.....	27
Gráfico 8: Conquistas alcançadas.....	28

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CFC – Conselho Federal de Contabilidade

EY – Ernest & Young

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

KPMG – Klynveld Peat Marwick Goerdeler

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PwC – PriceWaterhouseCoopers

WEP's - Women's Empowerment Principles

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Problema, objetivos e justificativa.....	2
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	4
2.1 - O Fenômeno <i>Glass Ceiling</i> na ascensão da carreira feminina	4
2.2 - Mulheres em cargo de liderança.....	6
2.3 - Igualdade de gênero nas firmas de auditoria externa.....	7
3. METODOLOGIA.....	10
3.1 - Classificação da Pesquisa.....	10
3.2 - Universo e Amostra.....	10
3.3 - Coleta de Dados.....	10
3.4 - Limitações do Método.....	11
4. ANÁLISE DOS DADOS	12
4.1 - Perfil das Entrevistadas:	12
4.2 - Desafios e oportunidades profissionais.....	14
4.3 - Conquistas alcançadas	18
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17
6. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO.....	21

1. INTRODUÇÃO

Desde as últimas quatro décadas, a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro vem se intensificando com o início de sua inserção na força produtiva. A participação feminina cresceu de 34,8% em 1990 para 54,3% em 2019. Devido a Pandemia da Covid-19 a média anual recuou levemente em 2021, chegando a 51,6% (FGV,2022). Contudo, é notório que os cargos formais e de liderança em ambientes organizacionais continuam sendo dominados majoritariamente por homens, contribuindo para a desigualdade de gênero. (JAIME, 2011).

Um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2018, ao analisar as mulheres que administram empresas, observou que, em todo o mundo, quatro vezes mais homens trabalhavam como empregadores do que mulheres. Além disso, a taxa de desemprego global das mulheres em 2018 ficou em 6%. No total isso significa que para cada dez homens empregados, apenas seis mulheres estão empregadas (OIT, 2018). No contexto brasileiro, o levantamento sobre a Estatística de Gênero do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) revelou que apenas 37,4% dos cargos gerenciais eram ocupados por mulheres no ano de 2019. (IBGE, 2021).

As barreiras encontradas pelas mulheres para o seu desenvolvimento profissional são chamadas de *glass ceiling* (teto de vidro), relacionadas a obstáculos invisíveis que dificultam a progressão da carreira das mulheres. Essa denominação se deve ao fato de que os gestores são os responsáveis pela promoção interna dos colaboradores da empresa e os critérios para tal não são necessariamente públicos, nem mesmo entre os membros da companhia (MADALOZZO, 2011). Para contrapor esses obstáculos, em todo o mundo diversas ações são adotadas a fim de criar ambientes organizacionais mais igualitários. No Brasil, as quatro maiores empresas de auditoria externa (KPMG, EY, Deloitte e PwC) foram reconhecidas pelo prêmio WEP's Brasil 2021 (Women's Empowerment Principles) por estarem avançando em ações de igualdade de gênero no ambiente de trabalho, cadeia de valor e sociedade (Prêmio WEP's, 2021).

Desse modo, é válido afirmar que as questões acerca da desigualdade entre os gêneros não estão calcadas apenas na dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas também na diferença salarial, na ascensão da carreira e nos espaços de liderança corporativa. No mercado financeiro, por exemplo, a

presença feminina ainda é vista de forma negativa, pois o estereótipo do gênero está relacionado à fragilidade, sensibilidade e delicadeza, características incompatíveis com a atuação na área. (CRAMER *et al.*, 2012).

1.1. PROBLEMA, OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA

a. Pressupostos da Problematização

Os obstáculos que antes do século XX impediam a inserção das mulheres na área contábil, foram transformados em barreiras organizacionais e estruturadas nos dias de hoje. Precisamente no mercado de auditoria externa, estudos anteriores mostram que, historicamente, as mulheres ocupam um número menor nos cargos de liderança. Atualmente, o ambiente de trabalho não é propício para que o gênero feminino se desenvolva profissionalmente e alcance degraus mais altos na carreira (LUPU, 2012).

Nesse sentido, o presente estudo visa responder à seguinte pergunta: quais são os desafios encontrados pelas mulheres que trabalham em firmas de auditoria externa no Brasil no acesso a cargos de liderança e, diante de possíveis barreiras impostas no ambiente de trabalho, quais são as conquistas alcançadas por elas?

b. Objetivos

Para responder ao problema proposto, este estudo tem como objetivos:

- Identificar os fatores que impactam o desenvolvimento profissional da mulher inserida na auditoria externa;
- Descrever os principais desafios enfrentados pelo gênero feminino para alcançar o topo da carreira;
- Descrever as práticas e posturas adotadas pelas empresas de auditoria externa em relação a igualdade de gênero.

c. Justificativa

A pesquisa se justifica pela importância do debate dentro das organizações de auditoria contábil sobre a baixa ocupação das mulheres em cargos de nível hierárquico superior. Além disso, o estudo serve de embasamento às empresas de auditoria para reflexão sobre a finalidade das políticas de gênero adotadas em suas organizações.

Para atender o objetivo proposto a pesquisa está estruturada da seguinte forma:

- I. Apresentação do problema, objetivos e justificativa para a escolha do tema abordado;
- II. Revisão da literatura disponível relacionada com a temática abordada visando dotar o trabalho do necessário embasamento teórico;
- III. Definição e apresentação dos procedimentos metodológicos utilizados na elaboração do estudo;
- IV. Apresentação dos resultados e da análise dos dados coletados e apresentação das conclusões e sugestões para estudos posteriores.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo serão abordados os temas para fundamentação da pesquisa desenvolvida que envolve: O Fenômeno *Glass Ceiling* na ascensão da carreira feminina; Mulheres em cargo de liderança e Política de igualdade de gênero nas empresas.

2.1. O Fenômeno *Glass Ceiling* na ascensão da carreira feminina

No meio corporativo percebe-se uma desigualdade imposta em termos de progressão da carreira feminina quando comparada com a masculina. Isso se dá através do fenômeno de segregação hierárquica de gênero, conhecido como *Glass Ceiling* (Teto de Vidro), que se caracteriza pela menor velocidade na ascensão da carreira das mulheres. O fenômeno resulta em uma menor representatividade de mulheres em cargos de liderança nas entidades e, conseqüentemente, nos altos escalões de poder. O Teto de Vidro é observado quando as mulheres possuem características produtivas idênticas ou superiores aos homens (VAZ, 2013).

De acordo com o Instituto Ethos (2020), apesar do expressivo progresso da redução das desigualdades de gênero, o primeiro Índice de Normas Sociais de Gênero do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) encontrou novos fatores relacionados as barreiras invisíveis do Teto de Vidro enfrentadas pelas mulheres. De acordo com a pesquisa, a maioria dos entrevistados acredita que os homens são líderes políticos superiores, enquanto mais de 40% afirmam que eles são melhores executivos de negócios e devem ter acesso a mais empregos quando a economia está em crise.

Madalozzo (2011) verificou a presença do Teto de Vidro nas organizações que atuam no Brasil, em espaços onde a promoção de carreiras é de responsabilidade de seus gestores na condução de processos não democráticos e desiguais. Além disso alega que, em muitas vezes, a escolha de uma mulher para um posto do alto escalão está relacionada a necessidade de mostrar aos investidores algum fator adicional que não somente a experiência e a capacidade do indivíduo ao cargo que ocupa.

Lupu (2012) revela que os papéis sociais relacionados ao gênero são centrais na ocorrência do *Glass Ceiling* nas entidades. Enquanto os homens incorporam traços de liderança, o que os torna naturalmente líderes, as mulheres incorporam traços

emocionais e se tornam naturalmente mães. Conforme Madalozzo (2011) a maternidade em muitos casos é vista de forma negativa no meio corporativo, pois isso supostamente afastaria a mulher do mercado de trabalho por um determinado período, gerando perda de experiência, justificando, assim, o não recebimento de promoções. Desse modo, o fenômeno do Teto de Vidro se expande quando relacionado aos percalços no processo de gestão, na avaliação de competências e habilidades, não se limitando à discriminação relacionada ao gênero.

Contudo, a ideia de que a maternidade interfere negativamente no desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho é contrária à visão de Lupu e Empson (2015). Ambos enfatizam que no mercado de auditoria externa, por exemplo, as mulheres que conquistaram o topo da carreira exercendo a maternidade, utilizaram o período de licença maternidade para se engajar profissionalmente, realizando treinamentos, cursos e buscando certificações.

Partindo do pressuposto de que os cargos executivos sejam socialmente atribuídos ao sexo masculino, foi observado que algumas mulheres que ocupam os cargos de gestão criam estratégias para omitir características consideradas naturalmente femininas, no intuito de “masculinizá-las”, a fim de impor respeito e se mostrarem confiantes no ambiente de trabalho. Nesse sentido, quanto mais alto é o cargo conquistado por uma mulher, mais é frequente a tentativa de adaptação aos padrões masculinos (DINIZ, 2016; MORGADO; TONELLI, 2013). Este fato pode ser corroborado pela afirmação de Vergara (2009):

As mulheres que ascenderam profissionalmente recorreram a estratégias de simulação do comportamento masculino: buscaram falar menos e de forma mais direta, se assexualizaram, vestindo terninhos de tons escuros, bem como passaram a gesticular menos. (VERGARA, 2009, p.11)

Enquanto algumas mulheres viram a necessidade de abdicar e negar suas características naturais e a própria identidade para sobreviver aos obstáculos impostos em sua trajetória profissional, outras não passaram pela mesma experiência. Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) em seu estudo sobre o Teto de Vidro na perspectiva das executivas brasileiras, observaram que algumas mulheres que atingiram o alto escalão das organizações suavizam a existência de barreiras na ascensão da carreira. Todavia, outras executivas em ascensão observaram que a barreira existe e que a condição feminina pode ser um limitante para a ocupação de cargos. Apesar disso, ressaltam que a qualificação e a vontade de promover sua

carreira prevaleceram diante dos desafios encontrados durante suas trajetórias de desenvolvimento no trabalho e na carreira.

Apesar de existirem diferentes trajetórias femininas dentro do ambiente corporativo, é fato que o *Glass Ceiling* continua presente nas organizações. Assim, se faz necessária a criação de políticas de inclusão para mitigar esse fenômeno. De acordo com Lazzaretti et al. (2013), tais políticas atuam como uma estratégia para a quebra do teto de vidro, tendo em vista que os estabilizadores automáticos do mercado não dão conta de reduzir o fenômeno na prática nem mitigam as desigualdades de gênero no mercado de trabalho (*apud* CARNEIRO; FRADE; GOMES, 2019).

2.2. Mulheres em cargo de liderança

Na atualidade as mulheres representam uma parcela significativa do mercado de trabalho. Adicionalmente, seu desenvolvimento profissional vem aumentando consideravelmente com o passar dos anos devido a melhores condições de trabalho e oportunidades. Apesar de viver em uma sociedade patriarcal, o gênero feminino permanece na busca para garantir o seu espaço no mercado de trabalho. Pode-se dizer que o maior desafio da mulher é conquistar cargos de liderança e ser reconhecida pela sua competência, com remuneração satisfatória por seu trabalho. Segundo Schermerhorn (2007, p.88):

Apesar de as organizações estarem mudando hoje, a maioria dos executivos senhores nas grandes organizações são mais velhos, branco e homens. Na maioria das organizações parece continuar existindo maior diversidade da força de trabalho nos níveis inferior e médio do que no topo.

De acordo com Chiavenato (2020) a liderança é um tipo de poder pessoal, estando associada com as relações já existentes do líder com os outros indivíduos. A liderança está relacionada à habilidade de motivar pessoas a fazerem de boa vontade aquilo que o líder solicita. Porém, conforme Maume (2016), a majoritária liderança masculina na esfera organizacional passou a ser questionada na sociedade moderna. Ganhou força o anseio por mudanças nas estruturas tradicionais de poder que ditaram as relações de gênero, o que propiciou o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho associado à igualdade de condições em relação aos homens.

Ao longo dos anos as organizações vêm apresentando maior conscientização a respeito da necessidade de oferecer oportunidades iguais entre os gêneros. Apesar disso, as mulheres ainda precisam se esforçar mais do que os homens para obterem respeito e aprovação no meio corporativo, independentemente de suas habilidades e competências, salientando a dificuldade de tratar essa questão no ambiente do trabalho (KAKABADSE et al., 2015)

Segundo Yannoulas (2013), a limitação do acesso a determinados cargos e a falta de prestígio que as mulheres sofrem no meio corporativo se devem as segregações horizontal e vertical praticadas no mercado de trabalho. Esses fatores resultam, respectivamente, na baixa empregabilidade da mulher em determinadas carreiras, na sua exclusão dos cargos de poder e de tomadas de decisão mais importantes.

Nesse sentido, Sonnabend (2015) relata que são poucas as empresas que possuem mulheres em seus quadros de executivos e, mesmo quando o fazem, a maioria dos postos da alta administração é composta por indivíduos do gênero masculino, o que ressalta a ausência de equilíbrio na composição do quadro de profissionais que ocupam os cargos de maior poder no âmbito organizacional.

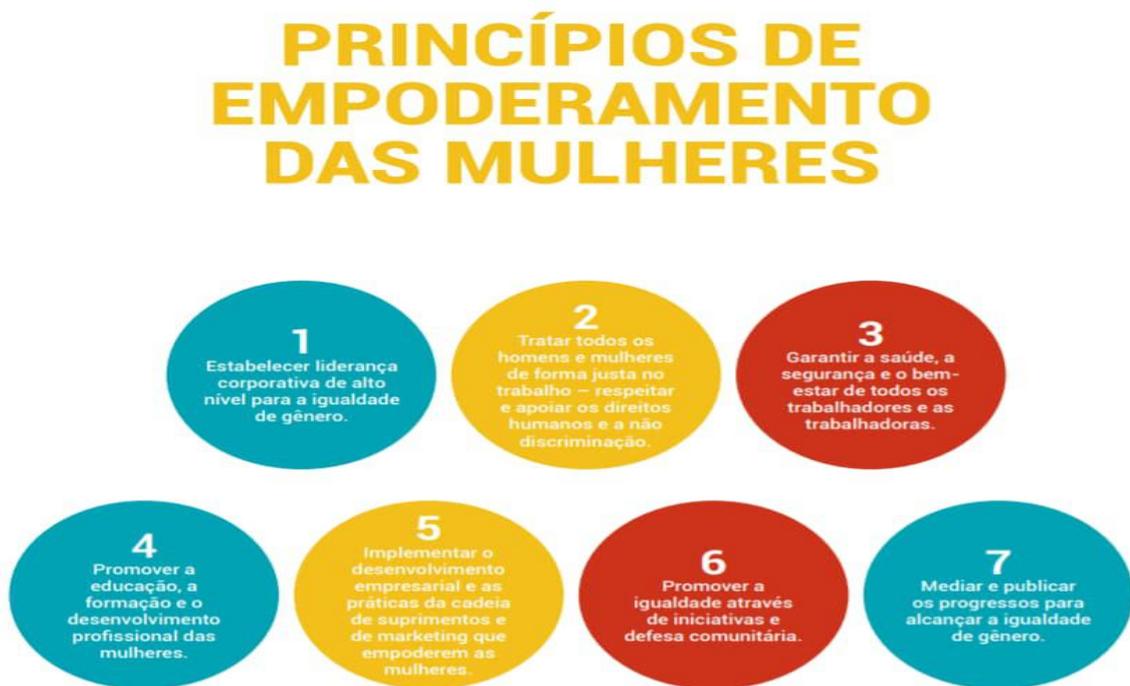
2.3. Igualdade de gênero nas firmas de auditoria externa

A auditoria externa é uma área de prestígio e de grandes oportunidades para os profissionais de Ciências Contábeis (FIGUEIREDO, 2008) e, nos últimos anos, obteve um considerável crescimento na participação profissional feminina. De acordo com a comunicação “O empoderamento das mulheres na contabilidade” emitida pelo CFC (Conselho Federal de Contabilidade) em 2018, no ano de 1996 as mulheres representavam 27,45% dos profissionais contábeis. Por outro lado, em 2018 essa representatividade passou para 42,79%. Nesse sentido, as empresas procuram mudar o cenário tradicionalmente patriarcal, no intuito de democratizar a identidade da profissão e romper com as estruturas de poder previamente estabelecidas, além de adotar políticas para favorecer a equidade de gênero no ambiente corporativo.

A fim de alcançar a igualdade de oportunidades e a equidade de gênero, a ONU Mulheres e o Pacto Global das Nações Unidas (UNGC) desenvolveram em 2010 os Princípios de Empoderamento das Mulheres. O projeto, composto por sete princípios apresentados na Figura I, visa diminuir a desigualdade de gênero dentro das

organizações e promover a participação integral das mulheres em todos os níveis e setores da economia. Esses princípios são baseados em práticas reais realizadas pelas empresas a fim de ajudar os gestores a atualizar as políticas e práticas existentes, ou a definir outras, capazes de corroborar o empoderamento das mulheres e a equidade de gênero (ONU MULHERES, 2017).

Figura 1: Princípios de Empoderamento das Mulheres



Fonte: ONU Mulheres, 2017.

Em 2015, com o propósito de definir diretrizes necessárias para o desenvolvimento do planeta e sociedade mundial, a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. Dentre os 17 objetivos globais elencados por essa agenda, o quinto objetivo é alcançar a igualdade de gênero no mundo (ONU, 2016). Contudo, conforme a pesquisa realizada pelo World Economic Forum (2019) o mundo poderá levar até 99,5 anos para eliminar a desigualdade entre homens e mulheres.

Apesar de todo o esforço mundial para acabar com a desigualdade de gênero, Edgley, Sharma e Anderson-Gough (2016) ao analisarem os discursos sobre diversidade das *Big Four* (Deloitte Touche Tohmats, PricewaterhouseCoopers, Ernst & Young e KPMG) concluíram que, apesar de as empresas divulgarem suas políticas

de diversidade, elas dificilmente rompem com as estruturas tradicionais de poder. Isso ocorre porque tais políticas são vistas como estratégias de ganho econômico, logo estão ligadas à perspectiva comercial. Um relatório da PwC sobre a participação feminina no mercado de trabalho revela que aumentar essa inserção a níveis similares aos de países como a Suécia (80%, por exemplo), elevaria o PIB mundial em 6 trilhões de dólares (PAGEGROUP, 2021).

De acordo com a ONU Mulheres (2017), é necessário que as empresas promovam ambientes não discriminatórios, em que homens e mulheres usufruam de oportunidades iguais de desenvolvimento profissional. Além disso, é crucial que as lideranças nas organizações estabeleçam a igualdade de gênero como um compromisso, buscando mudanças nas estruturas tradicionais de poder e instituindo a igualdade de gênero como um valor a ser compartilhado. Dessa maneira, é imprescindível que as empresas de auditoria externa atualizem suas políticas de promoção da equidade de gênero dentro do ambiente corporativo, de modo que o discurso sobre a democratização dos cargos de liderança seja cada vez mais posto em prática.

3. METODOLOGIA

3.1. Classificação da Pesquisa

Com a finalidade de alcançar o objetivo desse estudo, utilizou-se como método da pesquisa a abordagem qualitativa, que faz uso de dados de entrevistas, interpretação desses dados e coleta dados significantes dos participantes. (CRESWELL, 2010).

Quanto aos objetivos é uma pesquisa descritiva, pois descreve as características de uma determinada população ou fenômeno sem manipulação ou interferência do pesquisador, o que torna possível a análise e interpretação dos fatos através do uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, como questionários e observação sistemática (FREITAS et al., 2013). Conforme Bloise (2020), a metodologia abrange os métodos utilizados para a análise do problema de pesquisa e promove a organização do estudo ao definir os caminhos a serem seguidos para alcançar os objetivos propostos.

3.2. Universo e Amostra

A população é composta por colaboradoras que trabalham em empresas que fazem parte da denominação de grupo *Big Four*, sendo: Deloitte ToucheTohmatsu (Deloitte), Ernest & Young (EY), PriceWaterhouseCoopers (PwC), KlynveldPeatMarwickGoerdeler (KPMG) no Brasil. A amostra foi escolhida conforme o critério de mulheres que atuem em cargo de liderança (acima da categoria sênior) na auditoria independente.

3.3. Coleta de Dados

Para coleta de dados foi aplicado um questionário a uma população de 45 profissionais no Brasil, que ficou disponibilizado na Internet através do LinkedIn entre os meses de maio e julho de 2022. Foi obtida uma amostra de 25 participantes. O questionário foi criado através da plataforma do *Google Forms* e composto de perguntas fechadas.

Assim sendo, conforme Guimarães (2008, p.15), foi utilizada a técnica de amostragem não-probabilística e por acessibilidade, obtida quando não há uso de procedimentos estatísticos e o pesquisador utiliza dados que estão mais acessíveis seu alcance.

O questionário foi elaborado do seguinte modo:

- Identificação da entrevistada.
- Desafios e Oportunidades profissionais: neste questionário foi utilizada a escala Likert contendo cinco opções de resposta, indo do 1 “discordo totalmente” ao 5 “concordo totalmente”. Para elaborar as doze questões, a autora fez uso do instrumento organizado por Rodrigues (2021) em seu trabalho de conclusão de curso, cujo objeto de pesquisa foi semelhante ao tema deste estudo.
- Conquistas alcançadas: neste questionário foram apresentadas oito questões que elencavam conquistas profissionais/pessoais a serem selecionadas conforme sua realização, cujas opções de resposta eram “sim” ou “não”.

No questionário “Desafios e Oportunidades profissionais”, seis questões foram formuladas com objetivo de entender como a igualdade de gênero é vivenciada pelas mulheres no ambiente de trabalho e como ela é praticada pela empresa. Além disso, outras seis questões foram elaboradas para compreender os obstáculos enfrentados pelas mulheres em seu desenvolvimento profissional.

3.4. Limitações do Método

O método escolhido para o estudo apresenta algumas dificuldades referentes a coleta e ao tratamento dos dados. A amostra selecionada é pequena em relação à proporção de profissionais que trabalham nas empresas de auditoria externa. Além disso, a presença de mulheres em cargos de liderança não se restringe às firmas de auditoria independente. Por fim, partindo do pressuposto que as colaboradoras tenham vínculo com suas respectivas empresas, há a possibilidade de uma atenuação das respostas.

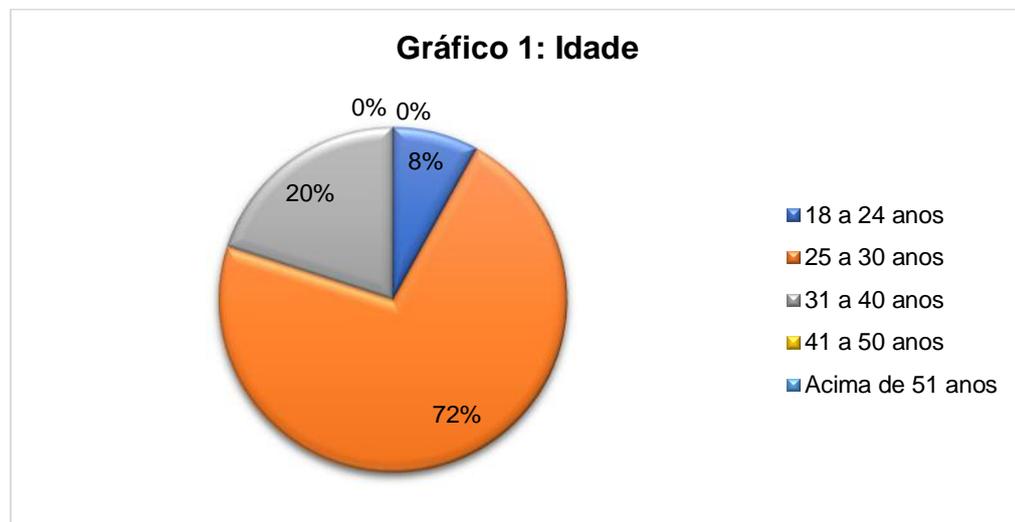
4. ANÁLISE DOS DADOS

Nesse capítulo são apresentados os dados coletados com base nas informações providas pelas entrevistadas.

Assim sendo, abordaremos primeiramente a descrição do perfil das entrevistadas.

4.1 – Perfil das entrevistadas

No que se refere à idade das entrevistadas os resultados podem ser verificados no Gráfico I:

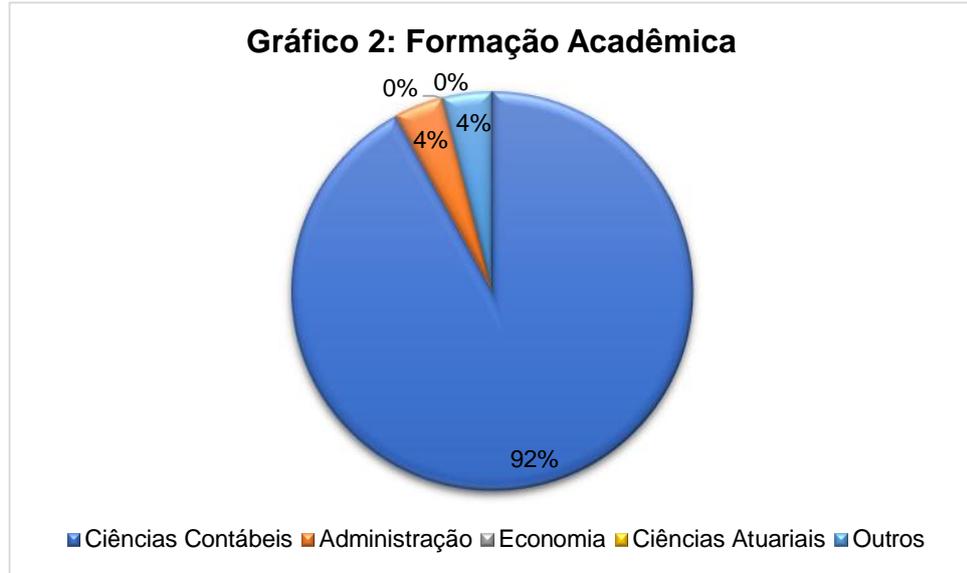


Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

O gráfico I mostra que 72% das entrevistadas têm entre 25 a 30 anos de idade, seguido por 20% entre 31 a 40 anos e 8% entre 18 a 24 anos.

A maioria das entrevistadas é composta por mulheres sem filhos – 96%. No que tange ao estado civil, 52% das entrevistadas são solteiras, enquanto 48% são casadas.

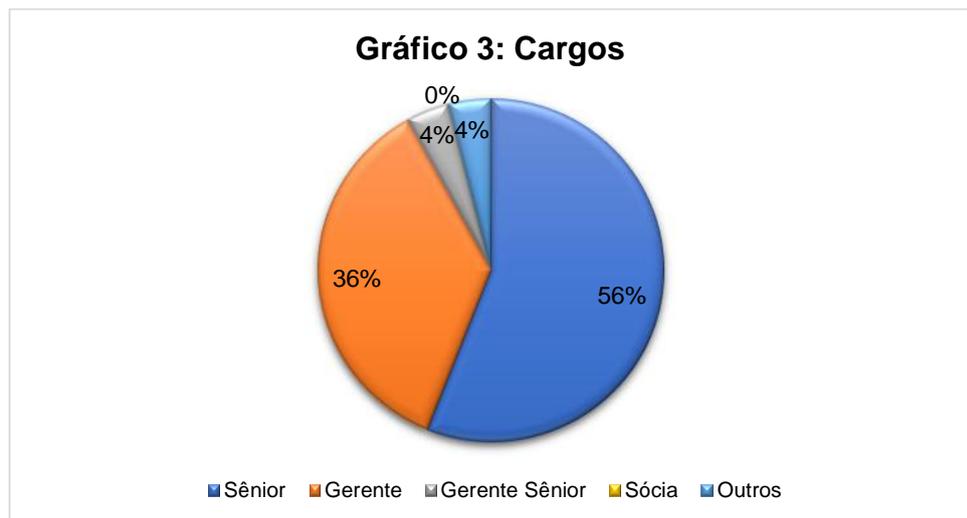
No que tange à formação acadêmica os resultados podem ser observados no Gráfico II:



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

O gráfico II revela que 92% das entrevistadas são formadas em Ciências Contábeis e 4% em Administração.

No que diz respeito aos cargos profissionais os resultados podem ser averiguados no Gráfico III:



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

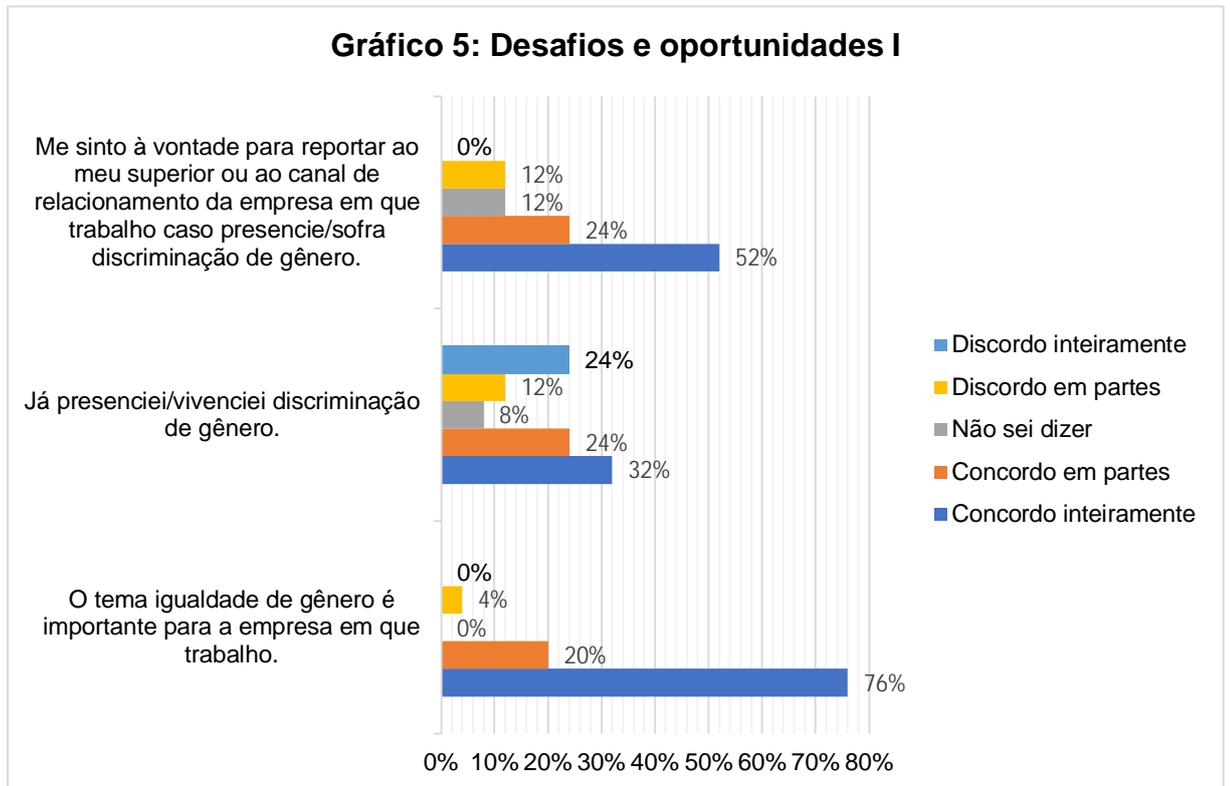
4.2 - Desafios e oportunidades profissionais

No questionário “Desafios e oportunidades profissionais” foram agregadas 10 afirmações sobre obstáculos e ensejos vivenciados pelas mulheres no ambiente corporativo, de modo que as entrevistadas revelaram o nível de concordância baseado em suas experiências pessoais.



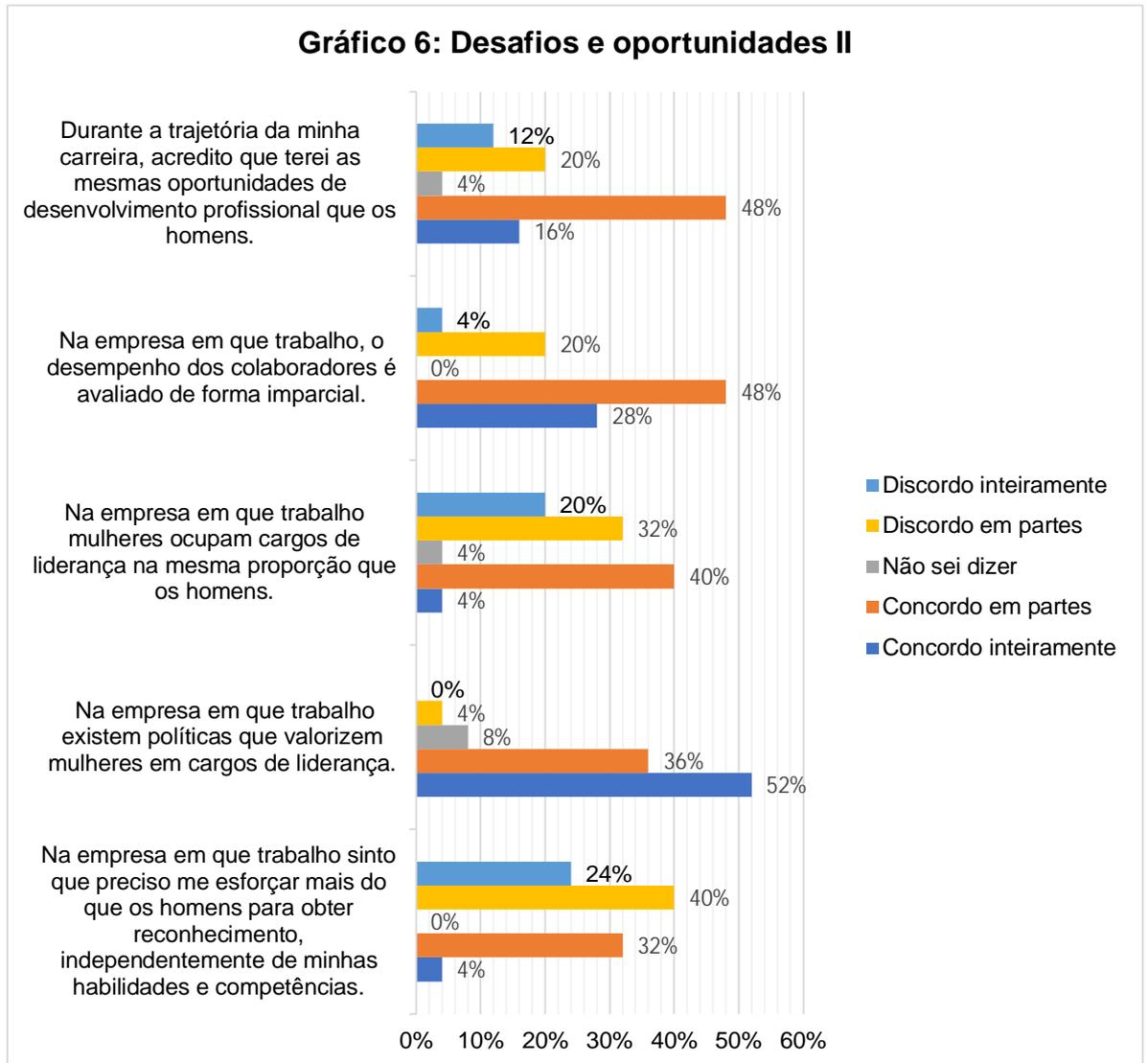
Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Para facilitar a compreensão das informações coletadas, foi realizada a desagregação dos dados a partir das afirmações contidas no questionário disponibilizado às entrevistadas.



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

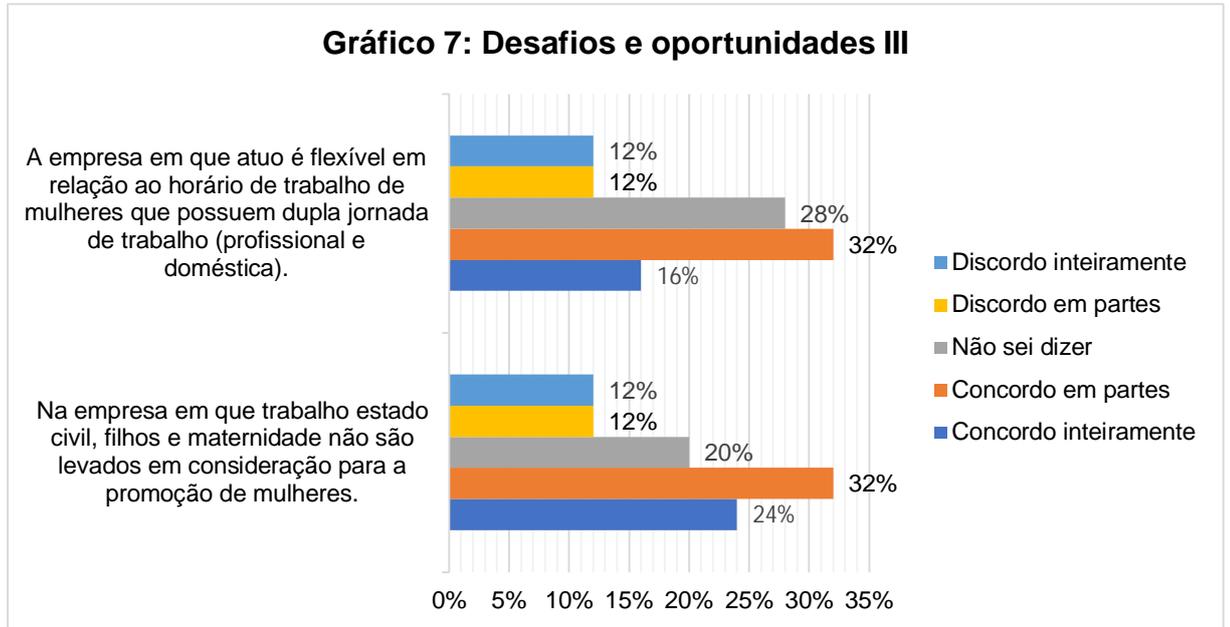
Baseado nas respostas ilustradas no gráfico 5, observa-se que 76% das entrevistadas afirmam que o tema “Igualdade de Gênero” é importante para a empresa em que trabalham. Em contrapartida, 32% das mulheres revelam que já presenciaram/vivenciaram discriminação de gênero e 54% se sentem à vontade para reportar casos de discriminação de gênero no trabalho. Esses dados mostram que apesar das empresas aplicarem a devida importância à igualdade de gênero dentro do ambiente corporativo, as mulheres continuam sofrendo discriminação.



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

De acordo com as repostas referentes ao gráfico VI, 48% das mulheres concordam de forma parcial que terão as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional que os homens e afirmam que o desempenho dos colaboradores é avaliado imparcialmente. Em seguida, 40% das entrevistadas informam que na empresa em que trabalham mulheres ocupam cargos de liderança na mesma proporção que homens e discordam parcialmente que precisam de esforçar mais do que os homens para serem reconhecidas. Por outro lado, observa-se que 32% discordam parcialmente dessas duas afirmações. Por fim, 52% asseguram que na companhia em que trabalham existem políticas que valorizem mulheres em cargo de liderança. Esses dados mostram que as mulheres cada vez mais têm tido espaço e

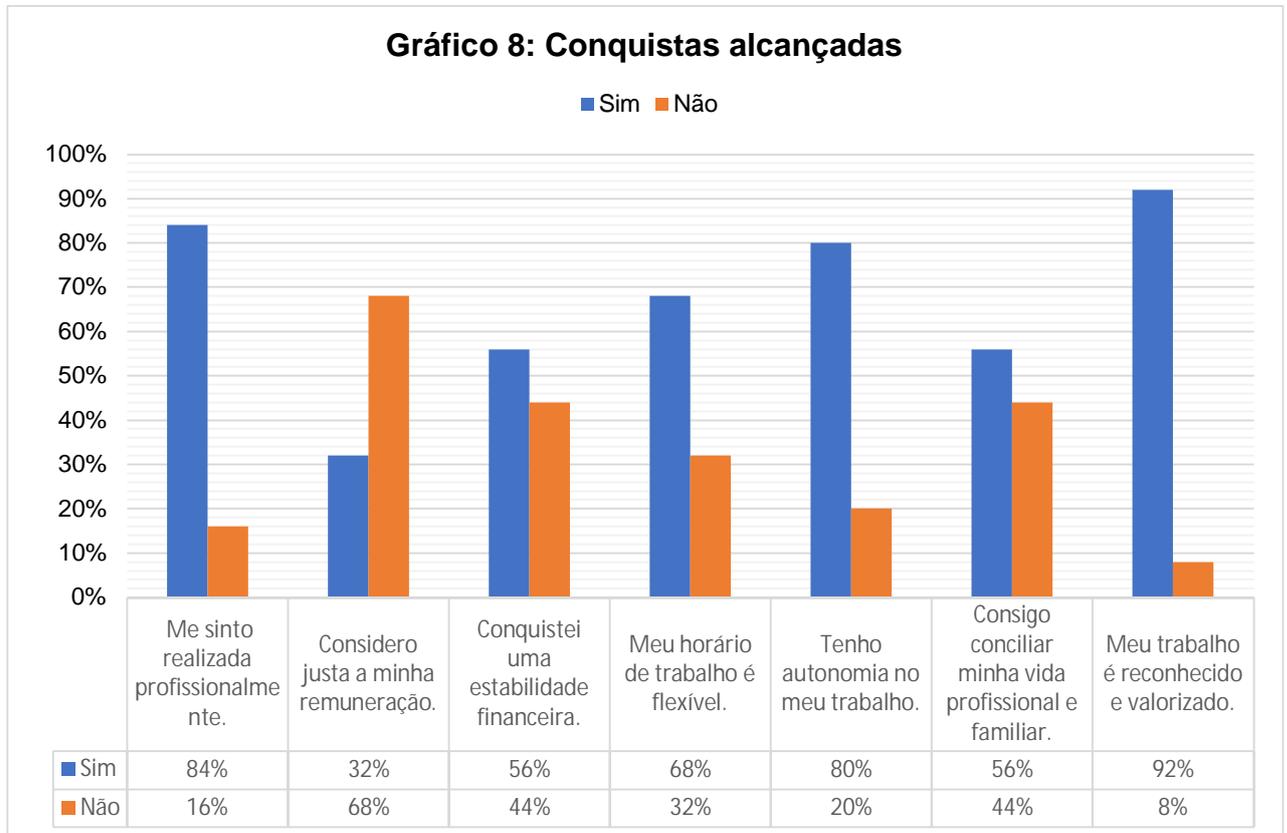
reconhecimento nas organizações em que atuam, porém ainda não ocorre de forma expressiva.



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Com base nas respostas obtidas no gráfico VII, 32% das entrevistadas concordam em partes a organização em que trabalham é flexível em relação a funcionárias que possuem dupla jornada de trabalho. Além disso, 32% afirmam parcial ou inteiramente que estado civil, filhos e maternidade não são levados em consideração para sua promoção na carreira.

4.3 – Conquistas alcançadas



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

No que se refere às conquistas alcançadas, baseado nas respostas obtidas pelo gráfico 8, podemos concluir que a maioria das mulheres está relativamente satisfeita com o seu desenvolvimento profissional e alcançando maiores degraus na carreira. Contudo, 68% das mulheres não consideram justa a sua remuneração. Pelo contexto histórico marcado pela desigualdade salarial entre homens e mulheres, mesmo estando em um cargo de liderança, as mulheres ainda percebem a disparidade de salários.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tal como apresentado em Rodrigues (2021), o presente estudo também investigou os desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente corporativo, com destaque para a área de auditoria externa. É notório que a inserção do gênero feminino no mercado de trabalho e seu desenvolvimento profissional cresceu consideravelmente nos últimos anos. A busca das mulheres por conhecimento e as práticas adotadas pelas empresas em prol da igualdade de gênero contribuem para um cenário organizacional mais justo entre homens e mulheres.

Apesar de mudanças significativas relacionadas à igualdade de gênero, há muito o que melhorar. As mulheres ainda precisam lutar para usufruir dos mesmos direitos e oportunidades que os homens. A pesquisa identificou que a maioria das respostas obtidas através do questionário revelam que as mulheres reconhecem as práticas adotadas pelas empresas em prol da igualdade. Entretanto, 32% das entrevistadas concordam inteiramente que já sofreram/presenciaram discriminação de gênero, enquanto 24% concordam em partes. Nesse sentido, 57% das mulheres continuam passando por situações discriminatórias no ambiente de trabalho.

O desejo de alcançar o mesmo patamar profissional dos homens está refletido nas respostas, onde 16% das mulheres acreditam inteiramente que terão as mesmas oportunidades profissionais, enquanto 48% concordam em partes. Dessa forma, 64% das entrevistadas são impulsionadas pela vontade de atingir maiores degraus. Além disso, 96% das entrevistadas não possuem filho. Isso mostra que o foco na carreira é maior do que formar uma família, mitigando a ideia de que o sexo feminino está relacionado unicamente aos afazeres domésticos e maternos.

A dupla jornada de trabalho ainda presente na vida de algumas mulheres dificulta as oportunidades de aprimorar conhecimento e de se desenvolver na carreira, muito por conta da falta de tempo e do cansaço excessivo. Contudo, 56% das entrevistadas afirmam que conquistaram uma estabilidade financeira e que conseguem conciliar a vida familiar e profissional. Esse dado revela que gradativamente as mulheres estão adquirindo sua independência financeira e tendo mais tempo para cuidar das diferentes esferas de sua vida.

Em face das análises dos dados, sugere-se que as organizações estimulem continuamente o desenvolvimento profissional das mulheres e adotem políticas eficientes que derrubem padrões culturais ultrapassados. De acordo com a pesquisa, 76% das entrevistadas reconhecem que o tema igualdade de gênero é importante para a empresa em que trabalham. Apesar das organizações investirem em práticas que favoreçam a igualdade de gênero, o cenário atual é de que os cargos mais altos são ocupados por homens.

Através da pesquisa, constatou-se que as companhias que estão abertas a questões de inclusão tendem a fazer com que as profissionais do sexo feminino se enxerguem naturalmente em cargos do alto escalão. A liderança feminina precisa ser impulsionada, reconhecida e valorizada. Não se trata apenas oferecer as mesmas oportunidades de trabalho para as mulheres ou criar políticas de igualdade de gênero visando ganhar prêmios corporativos e estar à frente de empresas concorrentes. É preciso mudar de cenário e enxergar o potencial que elas têm de contribuir para uma cultura organizacional mais forte.

Como conclusão final, sugere-se estudos comparativos entre o estilo de liderança feminino e a masculino em diferentes áreas, assim como pesquisas que identifiquem a perspectiva de desenvolvimento profissional de mulheres que atuam em cargos mais baixos.

6. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

BLOISE, Denise Martins. **A importância da metodologia científica na construção da ciência.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 06, Vol. 06, p. 105-122, jun. 2020.

CARNEIRO, L. B.; FRADE, A.B; GOMES, D.G. **Teto de Vidro: Um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção de Mulheres Gestoras.** XIX USP International Conference in Accounting. São Paulo, 2019. Disponível

em: <<https://congressousp.fipecafi.org/anais/19UsplInternational/ArtigosDownload/1607.pdf>>. Acessado em: setembro, 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 10 Ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2010.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC. **Participação das mulheres avança na contabilidade.** Disponível em: <<https://cfc.org.br/noticias/participacao-das-mulheres-avanca-na-contabilidade/>> Acessado em: setembro, 2021.

CORDEIRO, Fernanda Alves *et al.* **Complexidade organizacional e liderança feminina em empresas de auditoria contábil.** In: CONGRESSO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 17., 2016, Rio de Janeiro. [Anais...]. Rio de Janeiro: AdCONT, 2016. Disponível em <<http://adcont.net/index.php/adcont/adcont2016/paper/viewFile/2180/613>>. Acessado em: agosto, 2021.

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 Disponível em: <<https://regepe.org.br/regepe/article/view/14/12>>. Acessado em: julho, 2022.

CRESWELL, John W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.** 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=URclEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=CRESWELL,+John+W..+quantitativa&ots=9f5QnYGXEA&sig=OZcH3SoYIplwY E5xiK8uBiNA#v=onepage&q=CRESWELL%2C%20John%20W..%20quantitativa&f=false>>. Acessado em: julho, 2022.

DIEHL, Astor Antonio. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas.** São Paulo: Prentice Hall, 2004.

EDGLEY, Carla, Sharma, Nina., & Anderson-Gough, F. (2016). **Diversity and professionalism in the Big Four firms: Expectation, celebration and weapon in the battle for talent**. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 13-34. Disponível em: <
<https://orca.cf.ac.uk/69067/1/Diversity%20and%20Professionalism%20in%20the%20Big%20Four%20firms%20-final%20version.pdf>>. Acessado em: agosto, 2021.

FGV - Fundação GETÚLIO VARGAS. **Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho**. 2022. Disponível em: <
<https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>> Acessado em julho, 2022.

FIGUEIREDO, Mariana Dórea. **O mercado de trabalho e a participação das contadoras que atuam nas empresas de auditoria independente do estado de Sergipe**. In: Congresso de Contabilidade, 18., 2008, Gramado. [Anais...] Brasília: CFC, 2008. Não paginado. Disponível em: <
https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/4625/1/MARIANA_DOREA_FIGUEIREDO_PINTO.pdf>. Acessado em: agosto, 2021.

FREITAS, Ernani Cesar de; PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2.ed. Rio Grande do Sul: Feevale, 2013. Disponível em: <
<https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=zUDsAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=FREITAS+2013&ots=dc0ggycCQ&sig=iM5SBcHXATIdn9UAQE4HQp5dGY#v=onepage&q=FREITAS%202013&f=false>>. Acessado em: agosto, 2021.

GUIMARÃES, Paulo Ricardo Bittencourt. **Métodos Quantitativos Estatísticos**. 1.ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008. Disponível em: <
<http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/LIVROS/LIVROS/Metodos%20Quantitativos%20%20Estatisticos%20Paulo%20Ricardo%20BittencourtGuimar%20E3es.pdf>>
 Acessado em: maio, 2022.

HECKATHORN D. D. (1997). **Respondent-Driven Sampling: A New Approach to The Study of Hidden Populations**. *Social Problems*. 1997;44:174–199. Disponível em: <
https://www.researchgate.net/publication/271777980_RespondentDriven_Sampling_A_New_Approach_to_the_Study_of_Hidden_Populations>. Acessado em: agosto, 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: <
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf>. Acessado em: agosto, 2021.

INSTITUTO ETHOS - ETHOS; IBOPE INTELIGÊNCIA - IBOPE. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações**

afirmativas: pesquisa 2010. São Paulo, nov. 2010. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf>. Acessado em: agosto, 2021.

INSTITUTO ETHOS – ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: pesquisa 2016.** São Paulo, maio 2016. Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wpcontent/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf>. Acessado em agosto, 2021.

INSTITUTO ETHOS – ETHOS. **Relatório mostra que 90% das pessoas tem alguma forma de preconceito contra mulheres.** São Paulo, março 2020. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/relatorio-mostra-que-90-das-pessoas-tem-alguma-forma-de-preconceito-contra-mulheres/>>. Acessado em: agosto, 2021.

ITTONEN, K., & Peni, E. (2012). **Auditor's gender and audit fees.** International Journal of Auditing, 16(1), 1-18. Disponível em: <<https://www.nasdaq.com/docs/Auditors%20Gender%20and%20Audit%20Fees%202011.pdf>>. Acessado em: agosto, 2021.

JAIME, 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. Disponível em: <<https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/6811/6330>>. Acessado em: agosto, 2021.

KAKABADSE, N. K.; FIGUEIRA, C.; NICOLOPOULOU, K.; YANG, J. H.; KAKABADSE, A. P.; ÖZBILGIN, M. F. **Gender diversity and board performance: women's experiences and perspectives.** Human Resource Management, v. 54, n. 2, p. 265-281, 2015. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21694>>. Acessado em: setembro, 2021.

KORNBERGER, M., Carter, C., & Ross-Smith, A. (2010). **Changing gender domination in a Big Four accounting firm: Flexibility, performance and client service in practice.** Accounting, Organizations and Society, 35(8), 775-791. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/227411456_Changing_gender_domination_in_a_Big_Four_accounting_firm_Flexibility_performance_and_client_service_in_practice>. Acessado em: agosto, 2021.

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. Disponível em:

<<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.393.2819&rep=rep1&type=pdf>>. Acessado em: agosto, 2021.

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. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/283539081_Illusio_and_overwork_playing_the_game_in_the_accounting_field>. Acessado em: setembro, 2021.

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. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rac/a/DHzfJ8xQwBDHtmdM36Sft3p/?format=pdf&lang=pt>>. Acessado em: setembro, 2021.

MENDES, P.C.M; Silva, D.; Rodrigues, F. F. (2007). **A mulher contabilista: participação e perfil das profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente do Distrito Federal**. In: 7º Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, 2007, São Paulo. Anais do 7º Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. Disponível em: <file:///C:/Users/WA731NS/Downloads/Cruz_Lima_Durso_Cunha_2018_Desigualdade-de-Genero-em-Empr_49410.pdf>. Acessado em: setembro, 2021.

MORGADO, Ana Paula Dente Vitelli.; TONELLI, Maria José. **Desaparecimento Simbólico da Mulher: questionando o conceito de diversidade a partir de pesquisa com gestoras intermediárias**. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, 7-11 set. 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/68/2013_EnANPAD_EOR948.pdf>. Acessado em: setembro, 2021.

ONU – Organização das Nações Unidas. **OIT: participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/79338-oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens>>. Acessado em: setembro, 2021.

ONU MULHERS - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES. **Movimento global: 2016**. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/elesporelas/movimentogloba/>>. Acessado em: setembro, 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES – ONU MULHERES. **Princípios de empoderamento das mulheres**. 2017. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf>. Acessado em: setembro, 2021.

PAGEGROUP. Women in technology. **PageGroup**, USA, v. 2, n. 4, p. 1-18, abr. 2021.

PRÊMIO WEP'S – Anuário Prêmio WEP's Brasil – Ciclo 2021. Disponível em: <https://premiowepsbrasil.com.br/wp-content/uploads/ANUARIO-PREMIO-WEPs-2021_-5-1.pdf>. Acessado em: setembro, 2021.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3034822/mod_resource/content/1/Texto%20-%20Pesquisa%20social.pdf>. Acessado em: setembro, 2021.

RODRIGUES, Giulia Marques. **Os desafios enfrentados pela mulher no mercado de trabalho: um estudo com profissionais que atuam na área de finanças**. Trabalho de Conclusão de Graduação. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <<https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/16163/1/GMRodrigues.pdf>>. Acessado em: 19 de maio de 2022.

SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betania; CARVALHO NETO, Antonio Moreira. **Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão**. Revista Administração em Diálogo, São Paulo, v.16, n.3, p.56-75, set./out./nov./dez. 2014. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/5346/534654456004.pdf>>. Acessado em: 03 de junho de 2021.

SCHERMERHORN, Jonh R. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 2007.608p.
STONER, James A. F: FREEMAN, Edward. Administração. Tradução Alves Calado, 5. Ed, São Paulo: Saraiva, 2005. 208p.

SONNABEND, S. Gender diversity in the corporate boardroom: creating a tipping point for change. Journal of Management Inquiry, v. 24, n. 2, p. 212-213, 2015. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1056492614546265>>. Acessado em: setembro, 2021.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4233509/mod_resource/content/0/Trivinos-Introducao-Pesquisa-em-Ciencias-Sociais.pdf>. Acessado em: setembro, 2021.

VAZ, Daniela Verzola. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil**. Economia e Sociedade, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/?lang=pt&format=pdf>>. Acessado em: setembro, 2021.

VEGARA, Sylvia Constant. **Projetos de Pesquisa em Administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2005. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR349.pdf>>. Acessado em: setembro, 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. The Global Gender Gap Index 2015. Disponível em: < <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/the-global-gender-gap-index-2015/>>. Acessado em: setembro, 2021.

YANNOULAS, S. C. Sobre o que nós, mulheres, fazemos. In: YANNOULAS, S. C. (Coord.). **Trabalhadoras: análise da feminilização das profissões e ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013. p. 31-68

ANEXO I – QUESTIONÁRIO APLICADO

Eu, Thainá Souto Silva, estudante de Ciências Contábeis na Universidade Federal do Rio de Janeiro, estou recolhendo informações para o trabalho de conclusão de curso (TCC). Pretendo, através deste questionário, levantar informações sobre os impactos no desenvolvimento e crescimento profissional da mulher inserida no ambiente corporativo, especificamente nas firmas de auditoria externa.

O questionário levará aproximadamente 5 minutos e as respostas serão apresentadas de forma agregada, o que impossibilita a identificação da entrevistada ou da empresa.

Tema do TCC: Desafios enfrentados pela mulher na conquista de cargos de liderança: um estudo com profissionais que atuam na auditoria externa.

Orientadora: Prof.ª Mônica Visconti

Desde já agradeço a sua colaboração!

Perfil das Entrevistadas

1. Qual é a sua idade?

- () 18 a 24 anos
- () 25 a 30 anos
- () 31 a 40 anos
- () 41 a 50 anos
- () 51 a 60 anos

2. Qual é o seu estado civil?

- () Solteira
- () Casada
- () Divorciada
- () Viúva

3. Possui filhos?

Sim Não

Se sim, quantos filhos você tem? _____

Qual a idade dele(s)?

- De zero a 3 anos
- De 3 a 6 anos
- De 6 a 9 anos
- De 10 a 12 anos
- De 13 a 18 anos
- Acima de 18 anos

4. Qual a sua formação acadêmica?

- Ciências Contábeis
- Administração
- Economia
- Ciências Atuariais
- Outros

5. Em qual empresa você trabalha?

- Deloitte
- EY
- KPMG
- PwC
- Outras

6. Qual cargo você ocupa?

- Senior
- Gerente
- Gerente Sênior
- Sócia
- Outros

7. Qual é o seu tempo de serviço na empresa em que trabalha?

- Menos de 1 ano
- de 1 a 3 anos
- de 4 a 7 anos
- de 8 a 14 anos

() Acima de 15 anos

Desafios e Oportunidades profissionais

Em cada uma das questões a seguir, assinale apenas uma das opções de resposta, de acordo com o seguinte código:

Concordo inteiramente: 1

Concordo em parte: 2

Não sei responder: 3

Discordo em parte: 4

Discordo inteiramente: 5

Nº	Questões	1	2	3	4	5
1	O tema igualdade de gênero é importante para a empresa em que trabalho.					
2	Na empresa em que trabalho sinto que preciso me esforçar mais do que os homens para obter reconhecimento, independentemente de minhas habilidades e competências.					
3	Na empresa em que trabalho existem políticas que valorizem mulheres em cargos de liderança.					
4	Na empresa em que trabalho mulheres ocupam cargos de liderança na mesma proporção que os homens.					
5	Na empresa em que trabalho, o desempenho dos colaboradores é avaliado de forma imparcial.					
6	Durante a trajetória da minha carreira, acredito que terei as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional que os homens.					
7	Já presenciei/vivenciei discriminação de gênero.					
8	Me sinto à vontade para reportar ao meu superior ou ao canal de relacionamento da empresa em que trabalho caso presencie/sofra discriminação de gênero.					
9	Na empresa em que trabalho estado civil, filhos e maternidade não são levados em consideração para a promoção de mulheres.					
10	A empresa em que atuo é flexível em relação ao horário de trabalho de mulheres que possuem dupla jornada de trabalho (profissional e doméstica).					

Conquistas alcançadas

Nº	Questões	Sim	Não
1	Me sinto realizada profissionalmente.		
2	Considero justa a minha remuneração.		
3	Conquistei uma estabilidade financeira.		
4	Meu horário de trabalho é flexível.		
5	Tenho autonomia no meu trabalho.		
6	Consigo conciliar minha vida profissional e familiar.		
7	Meu trabalho é reconhecido e valorizado.		