

**XX ENCUENTRO INTERNACIONAL AECA***Industry 5.0: Rethinking Paradigm*

Inovação e crescimento compartilhado e sustentável

22 e 23 de setembro de 2022

ISCAP

**Título: MULHERES VS HOMENS NA CONTABILIDADE: APENAS UMA QUESTÃO DE GÉNERO?****Silva, Filipa**

Investigadora no ISCAP - Instituto Politécnico do Porto, Departamento de Contabilidade, Porto

**Lima, Armindo**

Professor Adjunto no ISCAP – CEOS.PP, Instituto Politécnico do Porto, Departamento de Contabilidade, Porto

**Moreira Bastos, Susana**

Professora Adjunta no ISCAP – CEOS.PP, Instituto Politécnico do Porto, Departamento de Contabilidade, Porto

**Santos Oliveira, Helena**

Professora Adjunta no ISCAP – CEOS.PP, Instituto Politécnico do Porto, Departamento de Contabilidade, Porto

**Área Temática:** e) História da Contabilidade**Palavras-Chave:** Contabilidade; Igualdade/Desigualdade; Género; Competências.

## **Mulheres vs Homens na contabilidade: apenas uma questão de género?**

### **Resumo**

O papel da mulher na contabilidade tem alvo de estudos a nível mundial. A investigação da realidade portuguesa sobre esta temática é parca e não permite ter uma perceção quanto à posição das mulheres nesta profissão. Considerando que a questão do género pode ser uma determinante para o acesso à profissão, este estudo pretende analisar a evolução do papel das mulheres na contabilidade. A evidência empírica sugere que o número de mulheres na profissão tem ultrapassado o número de homens. É, por isso, importante aprofundar esta temática no sentido de perceber o posicionamento das mulheres na profissão da contabilidade.

## **1. Introdução**

Desde há algumas décadas, a interligação entre a contabilidade e o género tem sido objeto de debate, e neste tempo, muito mudou mas pouco mudou. A presença das mulheres na contabilidade é mais forte, mas as desigualdades permanecem (Haynes, 2017). As questões quanto ao papel da mulher no mercado de trabalho sempre suscitaram debate, mas até há relativamente pouco tempo as respostas eram mais suscetíveis de serem promovidas por agentes sociais do que pela comunidade científica. (Deaux, 1985). A atuação e a presença na vida social e na vida profissional dos homens e das mulheres são os fatores apontados para o entorpecimento da comunidade científica a muitas questões de base, existindo uma mudança significativa na ideologia nos últimos anos. Tentativas de contradizer a existência de diferenças sexuais deram lugar a argumentos, de que existem realmente diferenças. O reconhecimento da existência de diferenças não deve servir como um limite aos esforços para compreender os processos pelos quais o género influencia o comportamento humano (Deaux, 1985). Apesar da persistência na sociedade quanto ao mito sobre as diferenças entre o sexo feminino e o sexo masculino, esta permanência ao longo do tempo não explica e não legitima as desigualdades atuais (Nogueira, 2001). Em pleno século XXI, continua a ser discutida a questão de género, e as mulheres continuam a lutar pela igualdade de direitos, existindo ainda muitos obstáculos, essencialmente ao nível da progressão da carreira, ao nível salarial e ao nível pessoal. O presente estudo tem como objetivo principal analisar a participação das mulheres na profissão da contabilidade, visando as igualdades e desigualdades a que as mulheres foram e estão sujeitas não só no mercado de trabalho, mas também na vida profissional e na vida pessoal. Neste sentido, pretende-se desenvolver esta temática com uma nova e reforçada análise ao estado da arte sobre a mulher e o seu papel na contabilidade, com um questionário direcionado aos principais intervenientes na área. A formulação das questões de investigação no sentido de ser possível responder ao objetivo principal desta investigação: Perceção sobre o posicionamento de homens e mulheres na profissão da contabilidade, uma mera questão de género ou social?

## **2. Revisão de Literatura**

Algumas questões são colocadas à investigação académica quando existe interesse em estudar as conexões entre os indivíduos e as suas perceções éticas e de comportamentos (McCabe et al., 2006), nomeadamente se: Existem diferenças nas perceções e

comportamentos éticos entre homens e mulheres? Se a ética da comunidade empresarial se altera agora que as mulheres estão cada vez mais integradas na contabilidade?

As atitudes de género são uma construção complexa e referem-se às crenças dos indivíduos sobre quais as funções apropriadas para mulheres e homens. Essas atitudes revelam as diferenças em relação a papéis, direitos e responsabilidades e, variam de igualitárias a tradicionais. Indivíduos com atitudes igualitárias de género acreditam que a adequação dos papéis não é ditada pelo sexo biológico (McCabe et al., 2006). Neste sentido, iremos abordar como um dos pontos principais na revisão de literatura, os conceitos de género, na vertente dos estereótipos de género na profissão de contabilista. Para isso, torna-se fundamental perceber determinados acontecimentos que estão na origem da des(igualdade) no mercado de trabalho, através de conceitos como o *double-bind dilemma*, o *glass ceiling*, o assédio sexual e moral no trabalho e a conciliação dos papéis familiares com os profissionais. Os estereótipos acabam por ser legitimados na sociedade, uma vez que circulam e são transmitidos pelas mais diversas formas, nomeadamente pela família, pelos amigos, pela escola, pelos media, que se tornam agentes de uma forma de institucionalização de determinados “marcos” e que consolidam o estereótipo. São, assim, manifestações da nossa cultura, da nossa narrativa e das narrativas populares, nas canções, nos filmes, nos mitos e metáforas, e que caíram no gosto popular e nas crenças da sociedade. Contudo, a formação destes estereótipos geram distorções aquando da seleção e recrutamento de colaboradores (Fanning et al., 2021). Durante muito tempo, o género foi-se assumindo e ganhando posição na sociedade, sendo vários os conceitos de género, destacam-se alguns, nomeadamente:

O género diz respeito às características psicológicas, sociais e culturais que estão ligadas às categorias biológicas do homem e da mulher, e que advêm das diferenças anatómicas e fisiológicas baseadas no sexo. Numa outra perspetiva, corresponde às diferenças sociais ou aos papéis e responsabilidades atribuídos às mulheres e aos homens no seu crescimento, que se alteram ao longo do tempo, mas que dependem da cultura, origem étnica, religião, educação, classe e ambiente geográfico, económico e político em que vivemos. Concretamente, descreve as qualidades e os comportamentos que a sociedade espera dos homens e das mulheres, e deste modo constitui a sua identidade social, diferente duma cultura para outra (Deaux, 1985; Vieira et al., 2017). Este conceito, inclui ainda, as expectativas sobre as características, aptidões e comportamentos que se esperam das mulheres e dos homens. Os papéis e expectativas são adquiridos, mas podem mudar e variar dentro e entre culturas (UNESCO, 2018). Para as feministas, o género é visto como a categoria construída

socialmente no âmbito profissional, familiar, académico, económico, político e cultural atribuída a cada sexo (Nogueira, 2001; Scott, 1986).

O género diz respeito “às atividades, comportamentos, papéis e atributos socialmente construídos, considerados adequados para homens e mulheres”, devendo ser visto “como um dos princípios organizadores da construção do percurso individual de cada cidadã ou cidadão, na formação das respetivas competências para o exercício pleno da cidadania” (APAV, 2019; Scott, 1986; Vieira et al., 2017). *“A igualdade é um princípio fundamental dos Direitos Humanos, que afirma que todas as pessoas nascem livres e iguais, independentemente da idade, origem étnica, deficiência, fé ou qualquer outra característica”* (APAV, 2019, p. 10). O que não quer dizer que mulheres e homens se tornarão iguais, mas que os seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependerão de terem nascido homens ou mulheres (Zobnina, 2009). Caracteriza-se pelo acesso e utilização dos recursos e a sua distribuição igualitária por mulheres e homens, com o objetivo de aceitar, respeitar e valorizar de igual modo os comportamentos, aspirações, necessidades e diferenças entre homens e mulheres e os papéis que desempenham na sociedade (Cardona et al., 2011; CIG, 2022). E pela valorização igualitária da sociedade nas semelhanças e diferenças de homens e mulheres e nos papéis que desempenham, através de condições igualitárias que possuem para conseguirem exercer os seus direitos humanos, e contribuírem e beneficiarem do desenvolvimento económico, social, cultural e político (UNESCO, 2018).

Quanto à desigualdade de género, esta incide na subvalorização social das mulheres, exceto no que diz respeito às funções específicas de reprodução. Este fator tem sido a base da desigualdade histórica entre homens e mulheres e, apesar dos progressos alcançados em muitos países, persiste e continua a propagar-se através dos novos meios tecnológicos de comunicação (CIG, 2022). Este tipo de discriminação pode ser prejudicial, agindo como um obstáculo à plena e bem-sucedida integração dos homens e das mulheres na vida económica e social (Diretiva 2004/113/CE do Conselho, 13 de Dezembro de 2004).

Homens e mulheres não estão equilibradamente representados em papéis sociais específicos, pois adquirem diferentes competências e crenças que afetam o seu comportamento social. E estão sujeitos a diferentes expectativas, que os leva a desenvolver diferentes competências, atitudes e crenças, e consequentemente ao comportamento socialmente tipificado (Eagly, 1987). A falta de habilidade para lidarem com situações de grande responsabilidade e autonomia é explicada através de ideias pré-definidas sobre as atitudes e comportamentos das mulheres (Loureiro & Cardoso, 2008). Independentemente de existirem inúmeros estudos a afirmarem a ausência de diferenças sexuais, uma grande parte

afirma que as mulheres, assumem posições, atitudes, motivações, comportamentos e traços de personalidade distintos dos homens (Powell, 1993). As diferenças atribuídas a ambos são desvantajosas para as mulheres, pois são os homens quem possui o poder, levando conseqüentemente à valorização das suas características em oposto do que é caracterizado para as mulheres (Loureiro & Cardoso, 2008). Kanter (1975) defende que as diferenças de género no comportamento organizacional se devem à estrutura e não às características de mulheres e homens como indivíduos. Estas desigualdades e discriminações, apenas deixarão de fazer parte da atualidade, quando os estereótipos associados às mulheres deixarem de ser aplicados e quando estas passarem a ser consideradas como indivíduos (Loureiro & Cardoso, 2008). O que levanta questões sobre a representação das mulheres na profissão, oportunidades de carreira e progressão, e o grau em que a profissão reflete a mudança demográfica de género da sociedade (Haynes, 2017).

A contabilidade e os respetivos profissionais evoluíram a partir do processo político, nomeadamente políticas económicas e fiscais. Mas só com a regulamentação da contabilidade, em 1995, é que esta alcançou o nível pretendido e encontrou as bases necessárias para crescer de forma sustentada, mesmo existindo diferentes níveis de escolaridade nos profissionais de contabilidade (Rodrigues & Gomes, 2002). Avançando na cronologia desta profissão, a posição é que a contabilidade como uma profissão historicamente masculina abriu as portas para as mulheres em grande número, mas muitos desafios permanecem (Haynes, 2017). As mulheres, em muitos países, não são totalmente iguais perante a lei, possuem diferentes direitos de propriedade, de associação, de mobilidade, de liberdade religiosa e diferentes direitos para efetuar contratos (Lehman, 2012).. As mulheres com habilitações literárias superiores, têm poder social inferior, continuam a receber um salário inferior e são vistas como possuidoras de responsabilidade prioritária e ligada à família (Nogueira, 2001). E encontram-se, maioritariamente, a trabalhar em setores de atividade pouco valorizados e em escalões abaixo da estrutura ocupacional (Dias, 2008). Para fazer face a estes desafios, são utilizadas estratégias como a possibilidade de trabalho parcial, creches, flexibilidade de horário de trabalho, gravidez, licença maternal e parental, desenvolvimento da carreira, educação, entrada e saída de pessoal (Benschop & Meihuizen, 2002), recrutamento aberto, descrições de cargos e políticas escritas e práticas transparentes de avaliação e promoção (Atena & Tiron-Tudor, 2019). Para além do conceito de género, desigualdade e igualdade de género é importante abordar os principais fenómenos que levam às desigualdades de género, nomeadamente o *double-bind dilema*, o *glass ceiling*, e a conciliação da vida familiar com a profissional.

O *double-bind dilemma* diz respeito a um impasse psicológico, que surge quando uma pessoa tem de escolher uma entre duas alternativas que não são compatíveis, mas exclusivas e desejáveis. É aplicado às mulheres que desempenham funções em ambientes onde as características masculinas são mais valorizadas do que as das mulheres. Este efeito, reflete-se nas mulheres que passam a ter dificuldades em conseguir conciliar a sua aparência física com o estilo e características masculinas (flexibilidade, agressividade, competitividade e autoconfiança) (Catalyst, 2007; Peterson, 2010; Taveira & Nogueira, 2004).

Em algumas áreas, para conseguirem desenvolver e alcançar uma carreira de sucesso, as mulheres têm de adotar um estilo profissional confortável para o seu parceiro, adaptar-se à cultura e ambiente masculino e saber trabalhar com os seus métodos de trabalho, o que cria duplos vínculos insustentáveis às mulheres (Catalyst, 2007; Jamieson, 1995; Peterson, 2010). Mesmo quando estas se “adaptam” e agem de maneira semelhante aos seus colegas homens, os seus esforços geralmente não são recompensados e o seu comportamento é desaprovado (Catalyst, 2007). As mulheres são vistas através de perfis moldados pelos homens, dificultando-lhes a garantia de empregos em determinados domínios ou certas posições que são classificadas como masculinas (Atena & Tiron-Tudor, 2019). Para provarem as suas capacidades de liderança, as mulheres estão sujeitas a padrões mais elevados que os homens, têm de trabalhar mais e são vistas de uma forma negativa quando adotam um estilo de liderança masculino (Catalyst, 2007). Para lidar com este dilema, as mulheres adotam as seguintes estratégias:

- a. Falar abertamente sobre o assunto;
- b. Tornar-se visível, sem medo de mostrar as habilidades;
- c. Usar uma comunicação clara e eficaz;
- d. Minimizar o problema.

Mesmo quando as mulheres agem como líderes ou adotam comportamentos de líderes, ainda assim têm dificuldades em influenciar os outros, por serem consideradas menos apresentáveis, o que leva a um impacto negativo nas relações de trabalho e nas oportunidades de avanço (Catalyst, 2007).

O *glass ceiling* “representa todas as barreiras invisíveis, mas poderosas, que dificultam as carreiras das mulheres que pretendem aceder a postos de liderança.” (Pinto et al., 2015), e que estereotipam as mulheres como não tendo estilo de liderança, vasta compreensão dos negócios e cuidado excessivo com a família (Silva et al., 2016). É um tipo de discriminação que é exercida com base no sexo e nas dinâmicas organizacionais, e não pela falta de capacidade de assumir uma posição superior (Powell, 1993), nem pelos traços de

personalidade ou atributos “femininos”, que limita as mulheres com um estatuto inferior a exercerem dadas funções (Dambrin & Lambert, 2006; Santos & Amâncio, 2014), e a conseguirem progredir nas respetivas carreiras profissionais (Weidenfeller, 2012). Em Portugal, mesmo com as melhorias verificadas nos últimos anos e com as mudanças estruturais na educação/qualificações, a discriminação baseada no sexo persiste, continuando as mulheres, a ocupar cargos menos bem remunerados e de menor poder e prestígio do que os homens (Santos & Amâncio, 2014).

Mulheres e homens têm modos distintos de medir o sucesso na carreira e estilos de liderança. Enquanto os homens se focam mais em critérios externos, por exemplo, o *status* e o sucesso material, e possuem um estilo de liderança mais associado a situações de controlo e chefia organizacionais. As mulheres focam-se mais em critérios internos, por exemplo, o reconhecimento pessoal, a realização profissional e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e possuem um estilo de liderança mais associado aos processos de recrutamento, seleção e promoção (Loureiro & Cardoso, 2008; Sturges, 1999).

A conciliação da vida familiar é uma das variáveis fundamentais neste contexto, visto que os papéis se distribuem distintamente entre os homens e as mulheres e a sua intervenção é fundamental para o sucesso profissional (Loureiro & Cardoso, 2008).

A contabilidade, sendo uma profissão que exige elevada e excessiva carga horária, dificulta à mulher a conciliação da vida pessoal e familiar com o trabalho (Silva et al., 2016).

A conciliação entre a vida familiar e a profissional corresponde à adoção de sistemas de licença parental e de assistência à família e de estruturas de cuidados, em simultâneo com o desenvolvimento de um ambiente laboral e organizacional, benéfico para a conciliação da atividade profissional e vida familiar dos homens e mulheres (CIG, 2022).

Esta conciliação é considerada um dos maiores desafios das mulheres, e é por vezes conflituosa. Este conflito é visto como o resultado da pressão da incompatibilidade entre o papel do trabalho e da família, e pode assumir repercussões positivas e negativas. As repercussões positivas advêm da satisfação adquirida no trabalho e que resulta numa elevada satisfação e energia em casa, as repercussões negativas advêm de conflitos e problemas no trabalho e que resultam num comportamento negativo no seio familiar (Roehling et al., 2003).

Uma das principais fraquezas das mulheres está associada aos papéis e às responsabilidades sociais e familiares, visto que condicionam o seu sucesso, o progresso profissional num mercado de trabalho cada vez mais competitivo e a conciliação do trabalho-família. Porém, as mulheres têm lutado nos últimos anos por melhores condições de trabalho, pelo acesso a promoções, progressões de carreira, profissões e setores que sejam reconhecidos e



valorizados, e por horários de trabalho flexíveis e compatíveis com a vida familiar e pessoal. Do mesmo modo que, procuram estratégias que lhes permitam ultrapassar estas barreiras impostas pelo género e pelas políticas e práticas organizacionais (André & Feio, 1999; Loureiro & Cardoso, 2008).

A maternidade e a interação com a contabilidade evidenciam uma área da vida social onde a vida pessoal se cruza com a vida profissional. Na sua vida pessoal, as mulheres enfrentam normas sociais e culturais associadas à maternidade e suposições definidas pelas empresas, levando a escolhas pessoais difíceis em relação à vida profissional (Haynes, 2008). Embora a paternidade seja reconhecida como uma responsabilidade conjunta, as mães mantêm o papel de cuidador primário na maioria dos países e economias (Haynes, 2017).

É difícil separar ou limitar a maternidade da progressão na carreira, pois está ligada com as expectativas da sociedade em relação às mães, de se comprometerem com o trabalho e a organização e a capacidade de trabalhar as horas exigidas. Por vezes, leva a tensões e escolhas na gestão entre o trabalho e a vida, pois são relações distintas (Haynes, 2017).

Mas será a gravidez uma condicionante ao sucesso das mulheres? Pode-se assumir que sim, uma vez que não é do agrado da maioria das organizações e é muitas vezes considerada incompatível com o seu normal funcionamento (Loureiro & Cardoso, 2008).

As desigualdades de género estão ligadas às discriminações e violência que as mulheres estão sujeitas no trabalho, sendo o assédio uma forma de discriminação e violência (Taveira & Nogueira, 2004).

Assim sendo, define-se o assédio como uma forma de exercer poder e controlo sobre a mulher, privilegiando os desejos do homem sobre as necessidades da mulher, através da dominância masculina e respetiva subordinação feminina (Dias, 2008). E é o comportamento indesejado exercido através de um gesto, palavra e atitude, praticado no acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo de constranger, afetar a dignidade da outra pessoa ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo (CIG, 2022; Diretiva 2004/113/CE do Conselho, 13 de Dezembro de 2004).

O assédio sobre outra pessoa pode ser exercido de duas formas, moralmente e sexualmente. Quanto ao primeiro, ocorre quando há ataques verbais através de conteúdos ofensivos ou humilhantes, ou quando há ataques físicos através da violência física e/ou psicológica, com o objetivo de diminuir a autoestima da vítima e a sua desvinculação ao posto de trabalho. O assédio sexual ocorre quando os comportamentos anteriormente referidos passam a carácter sexual, nomeadamente, convites e envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto

físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, entre outros (Diretiva 2004/113/CE do Conselho, 13 de Dezembro de 2004).

A literatura destaca três características fundamentais das organizações que têm implicações para o assédio sexual: poder do trabalhador, cultura do local de trabalho e composição de género (Chamberlain et al., 2008).

Quanto ao poder do trabalhador, a existência de diferentes níveis de poder em função da importância dos trabalhadores, pode protegê-los do assédio sexual, e tornam outros mais vulneráveis. As mulheres que possuem elevados níveis de poder organizacional podem provocar ressentimentos, essencialmente nos homens, e, assim, tornarem-se alvos de assédio sexual.

Relativamente à cultura do local de trabalho, a solidariedade do colega de trabalho, a harmonia do supervisor e o anonimato no local de trabalho são fatores determinantes para o assédio sexual. Uma vez que, os colegas de trabalho e os supervisores são considerados como potenciais protetores e defensores contra o assédio sexual no trabalho, mas apenas contra comportamentos paternalistas. Os procedimentos burocráticos, autoridade formal e maior responsabilidade traduzem-se na proteção das mulheres contra as ameaças de assédio sexual. Contudo, nas grandes organizações fazem aumentar a probabilidade de assédio, em menor grau.

Na composição de género, as mulheres que trabalham em ambientes de género misto e dominado pelos homens correm maior risco de assédio sexual, uma vez que representam uma ameaça ao papel e vínculo masculino no local de trabalho (Chamberlain et al., 2008). Serão apenas as mulheres, alvos de desigualdades na sociedade? Podemos analisar que não.

Os artigos desta revisão abordaram a posição de género das mulheres na contabilidade, na medida em que estas foram submetidas a relações sociais e culturais mais opressivas no contexto profissional masculino. No entanto, os homens também estão igualmente sujeitos aos desafios na contabilidade através de longas horas de trabalho, culturas masculinas, parentalidade, incorporação masculina, hétero normatividade e experiências de identidades interseccionais (Haynes, 2017).

O *gender pay gap*, corresponde à diferença percentual entre o ganho médio por hora dos homens e o ganho médio por hora das mulheres, ou seja, é a diferença no nível de remuneração entre homens e mulheres para o mesmo cargo, perfil e habilidades (Atena & Tiron-Tudor, 2019). Esta disparidade salarial deve-se às diferenças nos níveis de educação e

experiência de trabalho, no trabalho a tempo parcial, nos padrões de viagem e segregação ocupacional, e deve-se às práticas de classificação de cargos e sistemas de avaliação (Zobnina, 2009).

Desde 1957, foi estabelecido o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, tendo sido transposto para o direito da UE, cujo objetivo passa por garantir vias de recurso em caso de discriminação. No entanto, as mulheres continuam a ganhar, em média, menos do que os homens. A diferença salarial entre ambos, na UE, é de 15,7% (CIG, 2020).

### **3. Metodologia**

Este trabalho consiste na pesquisa qualitativa, uma vez que esta é uma forma adequada para se entender a natureza de um fenómeno social (Richardson et al., 1985). Com recurso à pesquisa bibliográfica e de acordo com a natureza dos dados, privilegia-se essencialmente artigos científicos (Marconi & Lakatos, 2012). Em termos metodológicos, é efetuada uma análise qualitativa, com recolha de dados que consiste numa análise e investigação documental, com pesquisa em revistas de artigos científicos, pesquisa de bibliografia em bibliotecas e repositórios científicos, no sentido de melhorar o conhecimento desta área, identificando lacunas, tendências e, principalmente, principais autores e estudos realizados. Para a análise e investigação documental, a pesquisa é efetuada através de palavras-chave como “género”, “contabilidade”, “mulheres”, “*gender*”, “*accounting*”, “*woman*”. No entanto, para reduzir a amostra de artigos apresentados, foi criado um filtro apenas para os artigos referentes ao século XX e para os artigos mais recentes e referentes ao presente século.

Com o objetivo de melhorar a eficiência e a eficácia do questionário, e como validação do instrumento qualitativo de investigação e a sua compreensão por parte dos inquiridos das questões colocadas, foram efetuados oito pré-testes, sendo quatro do sexo feminino e outros quatro do sexo masculino. O questionário tem como público-alvo, todos os indivíduos que trabalham em contabilidade, sejam contabilistas certificados ou não.

Com a realização deste pré-teste foi possível verificar e efetuar uma avaliação dos termos aplicados, assim como o nível de conhecimentos exigidos para o público-alvo; organizar a composição estrutural do questionário; agrupar as questões em subtópicos; efetuar testes e correção de problemas assim como a lógica e consistência das questões; verificação de erros de ortografia; e, finalmente, corrigir os problemas detetados.

O questionário (pré-teste) foi enviado através do *Google Forms* para oito profissionais da contabilidade, quatro mulheres e quatro homens, tendo-se obtido os resultados abaixo apresentados.

Tabela 1 – Caracterização da amostra

Caracterização pessoal dos inquiridos	Caracterização pessoal dos inquiridos quanto à idade, género, situação quanto ao estado civil e respetiva localização geográfica.
Caracterização profissional dos inquiridos	Caracterização profissional dos inquiridos quanto às habilitações literárias; situação na profissão relativamente a trabalhador por conta de outrem, por conta própria ou outra situação; profissão/cargo exercido; anos de experiência; número e horas de trabalho por dia e respetiva remuneração.

As idades estão compreendidas entre os 26 e os 30 e os 44 e os 55, quer homens quer mulheres. Todos os inquiridos se encontram a trabalhar na área da contabilidade e estão inscritos na Ordem dos Contabilistas Certificados. Possuem como habilitações a licenciatura na área e 60% trabalham há mais de dez anos.

Tabela 2 – A imagem da mulher vs a imagem do homem

Avaliar as perceções dos inquiridos sobre a perceção da imagem da mulher <i>versus</i> homem na contabilidade	Contexto atual da mulher como doméstica ou no trabalho enquanto profissional; motivação para a escolha da profissão; aspetos positivos e negativos para o exercício da profissão; principais obstáculos e eventual abandono da profissão para outras áreas.
---	---

Quando questionados sobre “Antigamente, os homens e as mulheres foram assumindo papéis muito diferentes daqueles que atualmente assumem. O homem tinha o dever de sustentar e

proteger a família, a mulher focava-se nos cuidados domésticos da casa, dos filhos e da família. Atualmente, verifica-se o mesmo?” a totalidade dos inquiridos discorda.

Tabela 3 – Desafios atuais dos contabilistas

Avaliar as perceções dos inquiridos os desafios atuais dos contabilistas, essencialmente no que diz respeito a igualdade de oportunidades.	Igualdade de oportunidades no acesso, exercício, progressão e desafios na profissão.
--	--

Dos desafios apresentados nas questões, os inquiridos apontam como principais desafios as barreiras à progressão da carreira e o acesso a cargos de liderança.

Tabela 4 – Conciliação da vida familiar com a profissional

Avaliar as perceções dos inquiridos quanto aos desafios sobre o desempenho de funções, dificuldades de conciliação da vida profissional com a vida familiar e assédio sexual e moral no trabalho.	Desafios sobre quais as principais dificuldades para o desempenho de funções, dificuldades relativamente à conciliação da vida profissional com a vida familiar, assédio sexual e moral, principalmente em ambientes predominado por homens.
---	--

No que diz respeito à conciliação entre a vida familiar e profissional, 50% dos inquiridos referem que a inflexibilidade de horários e a rigidez do calendário fiscal imposto à profissão, são fatores que dificultam esta conciliação.

#### 4. Conclusões

Até à atualidade, e em pleno século XXI, continuamos a falar sobre a questão de género, e as mulheres continuam a lutar pela igualdade de direitos, existindo ainda muitos obstáculos, essencialmente ao nível da progressão da carreira, ao nível salarial e ao nível pessoal (André & Feio, 1999; Ferreira, 1999; Kirkham & Loft, 1993; Lehman, 1992).

Tratando-se de uma investigação em curso, as conclusões centram-se apenas nos resultados obtidos ao questionário pré-teste e na revisão de literatura realizada, sendo por isso prematuro

apresentar um corolário dos principais fatores que têm sido motores na cada vez maior intervenção das mulheres na profissão da contabilidade.

## Referências Bibliográficas

- André, I. M., & Feio, P. A. (1999). Development and equality between women and men in the Portuguese labour market. *South European Society and Politics*, 4(2), 54-71. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13608740408539570>
- APAV. (2019). Guia para Famílias – Sensibilizar e Educar para a Igualdade de Género. APAV - Associação Portuguesa de Apoio à Vítima. [https://apav.pt/publiproj/images/yootheme/PDF/Guia\\_Familias\\_Sensibilizar\\_Educar\\_Igualdade\\_Genero.pdf](https://apav.pt/publiproj/images/yootheme/PDF/Guia_Familias_Sensibilizar_Educar_Igualdade_Genero.pdf)
- Atena, F. W., & Tiron-Tudor, A. (2019). Gender as a dimension of inequality in accounting organizations and developmental HR strategies. *MDPI*, 10(1), 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/admsci10010001>
- Benschop, Y., & Meihuizen, H. E. (2002). Keeping up gendered appearances: representations of gender in financial annual reports. *Accounting, Organizations and Society*, 27(7), 611-636. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(01\)00049-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0361-3682(01)00049-6)
- Cardona, M. J., Vieira, C., Tavares, T. C., Uva, M., Nogueira, C., & Piscalho, I. (2011). Guião de Educação: Género e Cidadania no 1º ciclo do Ensino Básico. *Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género*. [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2013/12/guiao\\_educa\\_1ciclo.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2013/12/guiao_educa_1ciclo.pdf)
- Catalyst. (2007). *The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't*. Catalyst.
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context. *Sage Publications - Work and occupations*, 35(3), 262-295. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F0730888408322008>
- CIG. (2020). Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. *Comissão Europeia* <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/03/Estrategia-para-a-Igualdade-de-Genero-2020-2025.pdf>
- CIG. (2021). Gender Pay Gap \* em Portugal | 2021. *Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género*. [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/Brochura-GPG\\_vFINAL.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/Brochura-GPG_vFINAL.pdf)
- CIG. (2022). *Igualdade entre Mulheres e Homens*. <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/enquadramento/>
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2006). Le deuxième sexe dans la profession comptable. *Comptabilité Contrôle Audit*, 12(3), 101-138. <https://doi.org/10.3917/cca.123.0101>
- Deaux, K. (1985). Sex and Gender. *Annual Review of Psychology*, 36(1), 49-81. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.36.020185.000405>
- Dias, I. (2008). Violência Contra as Mulheres no Trabalho. O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 57, 11-23. [http://scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0873-65292008000200002&nrm=iso](http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292008000200002&nrm=iso)
- Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, (13 de Dezembro de 2004). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=PL>

- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation* (Vol. 1). Psychology Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203781906>
- Fanning, K., Williams, J., & Williamson, M. G. (2021). Group recruiting events and gender stereotypes in employee selection. *Contemporary Accounting Research*, 38(4), 2496-2520. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1911-3846.12710>
- Ferreira, V. (1999). Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 199-227. <http://hdl.handle.net/10316/11571>
- Haynes, K. (2008). Transforming identities: Accounting professionals and the transition to motherhood. *Critical Perspectives on Accounting*, 19(5), 620-642. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cpa.2006.10.003>
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>
- Jamieson, K. H. (1995). *Beyond the double bind: Women and leadership*. Oxford University Press on Demand.
- Kanter, R. M. (1975). Women and the structure of organizations: Explorations in theory and behavior. *Sociological Inquiry*, 45(2-3), 34-74. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1975.tb00331.x>
- Kirkham, L. M., & Loft, A. G. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting Organizations and Society*, 18(6), 507-558.
- Lehman, C. (2012). We've come a long way! Maybe! Re-imagining gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(2), 256-294. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09513571211198764>
- Lehman, C. R. (1992). "Herstory" in accounting: The first eighty years. *Accounting Organizations and Society*, 17(3-4), 261-285. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90024-M](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90024-M)
- Loureiro, P. O., & Cardoso, C. C. (2008). O género e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos*, VII(10), 221-238. <https://scielo.pt/pdf/tek/n10/n10a13.pdf>
- Marconi, M. d. A., & Lakatos, E. M. (2012). Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados. In *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados* (pp. 277-277).
- McCabe, A. C., Ingram, R., & Dato-On, M. C. (2006). The business of ethics and gender. *Journal of business ethics*, 64(2), 101-116. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-005-3327-x>
- Nogueira, C. (2001). Feminismo e discurso do gênero na psicologia social. <http://hdl.handle.net/1822/4117>
- Nussbaum, M. C. (2000). *Women and human development: The capabilities approach* (Vol. 13). Cambridge University Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/CBO9780511841286>
- Peterson, H. (2010). The gendered construction of technical self-confidence: Women's negotiated positions in male-dominated, technical work settings. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 2(1). <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/61/79>
- Pinto, T., Nogueira, C., Vieira, C., Silva, I., Saavedra, L., Silva, M. J., Silva, P., Tavares, T. C., & Prazeres, V. (2015). Guião de educação: género e cidadania: 3º ciclo. <http://hdl.handle.net/10400.2/6947>

- Powell, G. N. (1993). *Women and men in management (2nd Edition)*. Newbury Park: Sage.
- Richardson, R. J., Peres, J. A., & Wanderley, J. C. V. (1985). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. Atlas São Paulo.
- Rodrigues, L. L., & Gomes, D. (2002). Evolução da profissão dos Técnicos de Contas em Portugal: Do Marquês de Pombal até aos nossos dias. *Jornal de Contabilidade*, 302, 131-141.
- Roehling, P. V., Moen, P., & Batt, R. (2003). Spillover. *Human Resource Studies*. <https://hdl.handle.net/1813/76171>
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2014). Sobreminorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações. *Análise Social*, 700-726.
- Scott, J. W. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *American Historical Review*, 91(5), 1053-1075. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1864376>
- Silva, J. C., Dal Magro, C. B., & SILVA, M. d. (2016). Gender inequality in accounting profession from the perspective of the glass ceiling. *RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15(2), 447-474.
- Sturges, J. (1999). What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British journal of management*, 10(3), 239-252. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-8551.00130>
- Taveira, M. d. C., & Nogueira, C. (2004). Estudos de género e psicologia vocacional: Confronto de teorias e implicações para a intervenção vocacional. *Fundamentos, Princípios e Orientações*. <http://hdl.handle.net/1822/4148>
- UNESCO. (2018). UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework: Baseline definitions of key concepts and terms. *Division for Gender Equality*. [https://es.unesco.org/system/files/definitions\\_and\\_key\\_gender-related\\_concepts\\_2018.pdf](https://es.unesco.org/system/files/definitions_and_key_gender-related_concepts_2018.pdf)
- Vieira, C. C., Nogueira, C., Fernanda, H., Marques, F. M., Vicente, F. L., Teixeira, F., Coelho, L., Duarte, M., Loureiro, M. H. D., Silva, P., Monteiro, R., Tavares, T.-C., Pinto, T., Toldy, T., & Ferreira, V. (2017). *Conhecimento, Género e Cidadania no Ensino Secundário*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género-Presidência do Conselho de Ministros. <http://hdl.handle.net/10451/32448>
- Weidenfeller, N. K. (2012). Breaking through the glass wall: The experience of being a woman enterprise leader. *Human Resource Development International*, 15(3), 365-374. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13678868.2012.688361>
- Zobnina, A. (2009). *Glossary of Gender-related Terms*. [https://medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Gender-Glossary-updated\\_final.pdf](https://medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Gender-Glossary-updated_final.pdf)