



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Vera Lúcia da Cruz Fernandes

**A contabilidade, o exercício e o acesso à
profissão de técnico oficial de contas na
perspetiva das mulheres**



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Vera Lúcia da Cruz Fernandes

**A contabilidade, o exercício e o acesso à
profissão de técnico oficial de contas na
perspetiva das mulheres**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Contabilidade

Trabalho Efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Delfina Gomes

DECLARAÇÃO

Nome: Vera Lúcia da Cruz Fernandes

Endereço eletrónico: vlcfernandes@sapo.pt

Número do Cartão de Cidadão: 12185233

Título da Dissertação de Mestrado:

A contabilidade, o exercício e o acesso à profissão de técnico oficial de contas na perspetiva das mulheres

Orientadora:

Professora Doutora Delfina Gomes

Ano de conclusão: 2014

Designação do Mestrado:

Mestrado em Contabilidade

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA DISSERTAÇÃO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, ___/___/_____

Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação é o culminar de uma nova etapa no meu percurso académico e que não seria possível sem o apoio de um conjunto de pessoas às quais deixo o meu agradecimento.

Em primeiro lugar quero agradecer à minha orientadora Professora Doutora Delfina Gomes por ter aceite orientar esta investigação, pela sua disponibilidade, apoio e compreensão, os quais foram fundamentais em todo o percurso académico.

Depois, um agradecimento muito especial, a todas as entrevistadas que aceitaram, sem hesitar, colaborar neste estudo contribuindo com as suas opiniões, essenciais para a elaboração desta dissertação de mestrado.

Agradeço também à direção da minha entidade patronal e aos colegas de trabalho pela compreensão e estímulo demonstrados e por me proporcionarem condições para que pudesse frequentar o mestrado.

Por último, agradeço a toda a minha família e amigos por estarem sempre presentes ajudando-me e incentivando-me durante todo este trajeto.

Dezembro de 2014
Vera Fernandes

A contabilidade, o exercício e o acesso à profissão de técnico oficial de contas na perspetiva das mulheres

RESUMO

Atualmente as mulheres desempenham um papel fundamental na sociedade e nas empresas contribuindo, de forma muito significativa, para o seu desenvolvimento. Assim, tal como preconiza Giddens (1991, p. 63), “Nada é mais claro do que o facto das questões de género serem matérias de estudo e trabalho contínuo, mais do que uma simples extensão da diferença sexual biologicamente estabelecida”.

Atendendo ao facto de que em Portugal as mulheres estão em maioria na profissão de técnico oficial de contas pretende-se conhecer e compreender a realidade do exercício da contabilidade enquanto profissão, tendo como objetivo central a compreensão da problemática do acesso e do desempenho de funções contabilísticas, na vertente específica das mulheres que desempenham essas funções. Para alcançar este objetivo foram realizadas entrevistas semiestruturadas com perguntas abertas no sentido de obter as informações e reflexões mais detalhadas e aprofundadas acerca da contabilidade e da profissão de TOC.

Conclui-se que, em termos de acesso à profissão, os obstáculos que existiram no passado foram ultrapassados ou minimizados contudo, no exercício da profissão, verificam-se ainda desigualdades, discriminações e sexismos que dificultam a progressão das mulheres na carreira contabilística. Conclui-se também que a profissão de TOC é uma profissão que exige muita organização, rigor, empenho e responsabilidade sendo que, estas são características que melhor se adequam a características intrínsecas das mulheres e que por isso elas normalmente têm um ótimo desempenho nesta profissão. Por último, este estudo também demonstrou que um dos mais importantes desafios que se colocam a esta profissão é o reconhecimento da sua importância quer para as empresas quer para a sociedade em geral.

Palavras-chave: Contabilidade, Técnico Oficial de Contas, Mulheres, Género.

Accounting, the exercise and access to the profession of chartered accountants from the perspective of women

ABSTRACT

At the present time women play a fundamental role in society and in companies, with a significant contribution for their development. Therefore, as argued by Giddens (1991, p. 63), nothing is clearer than the fact that gender issues are subject of continuous research and analysis, more than a simple extension of the biological established sexual difference.

Considering the fact that in Portugal women are the majority in the profession of chartered accountants, the aim is to know and understand the reality of the practice of the accounting as a profession. Thus the main objective of this study is to understand the problematic associated with enter to the profession and with the development of accounting tasks, through the perspective of women that are chartered accountants. In order to accomplish this objective semi structured interviews were performed using open questions in order to obtain deeper and insightful knowledge concerning accounting and chartered accounting tasks.

It is possible to conclude that, from the conducted study, in what concerns the entrance to the profession, the obstacles that existed in the past were surpassed or minimized. However, in the exercise of the profession there still are inequalities, discriminations and sexism that make difficult the upward mobility of women in the accounting profession. It is also highlighted that the profession of chartered accountant demands considerable organization, rigor, commitment, and responsibility. In addition, these are the characteristics that better suit the natural and intrinsic characteristics of women, therefore explaining their usual better performance in the accounting profession. Finally, the study also highlights that one of the most important challenges that the profession faces is the recognition of its importance both for organizations and society in general.

Keywords: Accounting, Accountant, Women, Gender

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	iii
RESUMO	v
ABSTRACT	vii
ABREVIATURAS	xi
CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO	1
1.1 – Cenário para a investigação	2
1.2 – Objetivos do estudo e Questões de partida	5
1.3 – Metodologia do estudo	5
1.4 – Estrutura do Estudo	6
CAPÍTULO 2: REVISÃO DE LITERATURA.....	9
2.1 – Fundamentos das questões de género.....	9
2.1.1 – Os conceitos de sexo e género.....	9
2.1.2 – Estereótipos de género.....	11
2.2 – O género e as dificuldades no mercado de trabalho	12
2.2.1 - <i>Double-Bind Dilemma</i>	13
2.2.2 - <i>Glass Ceiling</i>	14
2.2.3 - Assédio sexual e moral no trabalho.....	16
2.2.4 - Conciliação dos papéis familiares com os profissionais	17
2.3 – Contabilidade e género	19
2.3.1 - A entrada e progressão das mulheres na profissão de contabilista	21
2.3.2 – Histórias de mulheres pioneiras na contabilidade	27
2.3.3 - A importância da contabilidade doméstica	29
2.3.4 - As mulheres na contabilidade em países não anglo-americanos.....	32
2.3.5 - O impacto da contabilidade sobre as mulheres	34
2.4 – Em resumo.....	37
CAPÍTULO 3: METODOLOGIA.....	39
3.1 – Método de Investigação.....	39
3.1.1 – Estudo interpretativo	39
3.1.2 – Estudo de caso	41
3.1.3 – Estudo qualitativo.....	44
3.1.4 – Entrevistas semiestruturadas	45
3.1.5 – Textos e documentos	47

3.1.6 – Registo áudio.....	47
3.2 – Caracterização da amostra.....	48
3.3 – Recolha e análise de dados.....	49
3.4 – Em resumo.....	52
CAPÍTULO 4: A PROFISSÃO DE TÉCNICO OFICIAL DE CONTAS EM PORTUGAL E A PERCEÇÃO DAS MULHERES QUE EXERCEM A PROFISSÃO.....	53
4.1 - A evolução da profissão dos técnicos oficiais de contas	53
4.2 – Enquadramento geral da profissão de técnico oficial de contas em Portugal	57
4.2.1 – A profissão de Técnico Oficial de Contas.....	57
4.2.2 – Funções.....	58
4.2.3 – Modos e limites no exercício da atividade	59
4.2.4 – Os direitos e deveres do técnico oficial de contas.....	60
4.3 – Os desafios da contabilidade em Portugal.....	63
4.3.1 – Os desafios no ensino da contabilidade.....	63
4.3.2 – Os desafios para os profissionais de contabilidade	65
4.4 – Estudo empírico.....	67
4.4.1 - Perceções sobre a contabilidade e sobre a profissão de TOC	67
4.4.2 - Obstáculos subjacentes ao exercício da profissão de técnico oficial de contas	71
4.4.3 - Perfil das mulheres que desempenham funções contabilísticas.....	72
4.4.4 - Principais obstáculos enfrentados pelas mulheres no percurso de acesso e desempenho da profissão	74
4.5 – A mulher e a contabilidade – interpretação dos dados recolhidos	76
4.6 – Em resumo.....	77
CAPÍTULO 5: CONCLUSÃO.....	79
5.1 – Principais conclusões	79
5.2 – Contribuições, limitações e perspetivas futuras de investigação	82
APÊNDICE	83
Apêndice 1: Guião da entrevista	83
REFERÊNCIAS	85
LEGISLAÇÃO.....	104

ABREVIATURAS

ATOC	Associação dos Técnicos Oficiais de Contas
CCI	Código de Contribuição Industrial
CDTOC	Código Deontológico dos Técnicos Oficiais de Contas
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CNC	Comissão de Normalização Contabilística
CPA	<i>Certified Public Accountants</i>
CTOC	Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas
ETOC	Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas
EUA	Estados Unidos da América
IAS	<i>International Accounting Standards</i>
IFRS	<i>International Financial Reporting Standards</i>
OTOC	Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas
PME	Pequena e Média Empresa
SNC	Sistema de Normalização Contabilística
TOC	Técnico Oficial de Contas

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO

O modo como cada pessoa, mulher ou homem, se vê a si própria e o modo como se posiciona face ao outro constituem os alicerces sobre os quais se edificam as relações interpessoais e intergrupais, daí a importância dos estudos realizados, segundo a perspectiva de género (Nunes, 2007). A introdução do termo género na investigação científica foi-se construindo pelo cruzar de diferentes teorias e perspetivas provenientes quer das teorias feministas, quer do debate ao nível do conhecimento e da epistemologia positivista característico de todo o período da modernidade (Nogueira, 2001). Em Portugal, os estudos de género desenvolvem-se principalmente a partir dos anos 80 e incrementam-se ao longo da década de 90, traduzindo o interesse suscitado em diversas áreas científicas.

De acordo com Deaux (1985), género refere-se a todas as características psicológicas, sociais e culturais que são fortemente associadas com as categorias biológicas de homem e mulher. Assim, enquanto não se olhar o género como uma relação social, não seremos capazes de identificar a variedade e a limitação de poder das mulheres (Nogueira, 2001). Para Khalifa e Kirkham (2010) os papéis de homens e mulheres são social e historicamente construídos e não biologicamente determinados. A atribuição de diferentes papéis a homens e mulheres deve-se exclusivamente às construções e manipulações sociais criadas e mantidas durante séculos.

Ao longo da história do feminismo já foram desenvolvidos muitos esforços no sentido de combater o domínio masculino e promover a emancipação da mulher. Pode-se considerar que o objetivo principal do feminismo foi a constituição de um espaço verdadeiramente comum aos homens e às mulheres, apelando para as teorias da igualdade (Collin, 1991).

Existe um conjunto de teorias sociológicas feministas que contribuíram de uma forma positiva para melhorar a compreensão das desigualdades de género. Através delas conseguiu-se perceber os mecanismos pelos quais os sistemas de desigualdade de género são produzidos, mantidos e transformados, a todos os níveis da vida social (Chafetz, 1999). No entanto, a definição de um verdadeiro feminismo contabilístico é inimaginável pois existem diferentes vertentes da teoria feminista sendo que todas elas foram importantes para o desenvolvimento

da contabilidade contudo, a mudança positiva de políticas, é mais importante do que a "pureza" teórica (Bordo, 1990; Hammond, T. e Oakes, 1992, p. 66).

A contabilidade, enquanto ciência social, foi-se construindo e evoluindo de acordo com as finalidades que se pretendiam atingir, evidenciando dessa forma o seu carácter subjetivo e mutável contudo, é essa subjetividade que pode, voluntária ou involuntariamente, originar atitudes, práticas e decisões discriminatórias em função do género. De acordo com Lehman (2012), cabe à investigação em contabilidade, nomeadamente ao nível da história da contabilidade, dar a conhecer as desigualdades, os preconceitos enraizados, as visões discriminatórias pois só assim, conhecendo o passado, a profissão estará melhor preparada para enfrentar os desafios futuros.

Em Portugal, a investigação ao nível da relação entre o género e a prática da contabilidade está pouco desenvolvida o que constituiu, para mim, uma das motivações para desenvolver este estudo. Além disso, sendo mulher e estando a exercer funções de Técnica Oficial de Contas o interesse pela temática da contabilidade no feminino justifica o presente trabalho.

1.1 – Cenário para a investigação

A história tem mostrado que, o impacto do caos, das crises e das mudanças tem sido, muitas vezes, suportado por mulheres de todas as classes, raças, e origens (Lehman, 1992). Nos anos 60, com Portugal envolvido na guerra em Angola, Moçambique e Guiné-Bissau, o mercado de trabalho sofreu algumas mudanças. O Estado mobilizou para a guerra grande parte da população jovem masculina e, aqueles que não foram, saíram de Portugal à procura de melhores condições de vida. Esta falta de homens para trabalhar levou ao recrutamento de mulheres em todos os setores profissionais proporcionando-lhes um papel mais ativo (André e Feio, 2009).

Ao aumento progressivo da escolarização da população portuguesa, neste caso das mulheres, corresponderam mudanças claras na sua posição perante a atividade económica. No início da década de 70, a participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho era superior à de outros países europeus desenvolvidos, mesmo em setores que exigiam elevadas qualificações, o que ficou a dever-se à modernização económica impulsionada pelo

investimento estrangeiro e que contribuiu para a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao mercado de trabalho (André e Feio, 2009).

Com a revolução de Abril de 1974, num contexto político socialista revolucionário onde predominavam novos valores culturais e onde se assistiu ao crescimento dos serviços sociais nas áreas da educação, saúde e assistência social, importantes áreas de emprego feminino, era expectável que as desigualdades entre mulheres e homens fossem atenuadas. Contudo, tal não se verificou sendo que a melhoria generalizada das condições de trabalho foram mais favoráveis para os homens do que para as mulheres (André e Feio, 2009).

Os anos 80 ficaram marcados por uma crise económica mundial. A adoção de políticas económicas liberais e a flexibilização do mercado laboral levaram ao aumento da precariedade no trabalho e à diminuição dos salários reais, provocando com isso uma atenuação das desigualdades entre homens e mulheres. Maria de Lourdes Pintasilgo (1981), citada por Oliveira e Temudo (2008), defensora da causa das mulheres em Portugal, comenta o importante papel das mulheres na sociedade afirmando que:

Em primeiro lugar as mulheres recusam o anonimato das generalizações. Recusam abrigar-se num sujeito indeterminado onde a sua vida real, concreta, feita de carne e de sangue, de espírito e de inteligência íntima das coisas, seria sufocada e reduzida às dimensões sem relevo do que é indefinido. Recusam ser um número nas estatísticas, um sujeito insípido do direito, uma mera demonstração de qualquer teoria. Elas querem dizer a sua vida. Tal como ela é. A palavra das mulheres diz-se no singular (...)

Em 1986, com a adesão de Portugal à União Europeia, assistiu-se ao crescimento económico tão ambicionado. Os setores do turismo, comércio, financeiro, construção e de serviços, tiveram um importante papel nesse crescimento. Além disso, o desenvolvimento verificado nestes setores contribuiu para o reforço da presença das mulheres no mercado de trabalho (André e Feio, 2009; Ferreira, 1993).

Na década de 90, assistiu-se a uma expansão generalizada do emprego feminino em Portugal como resultado do desenvolvimento do terceiro setor e da necessidade das mulheres contribuírem com o seu trabalho para o rendimento familiar (Ferreira, 1999). Em algumas regiões do país, onde normalmente a presença das mulheres no mercado de trabalho era fraca, como por exemplo nos Açores e no Alentejo, essa expansão ainda foi mais acentuada devido à vaga de emigração de homens à procura de melhores condições de vida e de trabalho e à

preponderância de estratégias de concorrência baseadas na redução de custos (André e Feio, 2009). O aumento significativo da presença das mulheres no mercado de trabalho foi também acompanhado de uma transformação na estrutura sectorial e profissional do emprego feminino (André e Feio, 2009; Ferreira, 1999).

É também a partir da década de 90 que, em prol do aumento da competitividade empresarial, se nota uma maior instabilidade no emprego, com a proliferação dos contratos de trabalho a termo e de trabalhadores contratados a recibos verdes. Apesar de afetar homens e mulheres da mesma forma, este problema tem maior relevância entre a população feminina, tradicionalmente mais vulnerável às mutações do mercado laboral (André e Feio, 2009; Ferreira, 1999). Desde que Portugal entrou para a União Europeia, a sociedade portuguesa tem sido palco de inúmeras transformações sociais, económicas e culturais. Contudo, se no presente, as mulheres têm um nível educacional superior, continuam a receber menos dinheiro, têm menor poder social e continua a ser assumido como prioritário a sua responsabilidade no que diz respeito à família (Nogueira, 2001).

Como referido por André e Feio (2009), as vulnerabilidades da população feminina, fruto essencialmente das responsabilidades para com a família, condicionam o seu sucesso e progresso profissional num mercado de trabalho cada vez mais competitivo e com um processo regulamentar com tendência para a disponibilidade total da mão-de-obra. Desta forma, o acesso a profissões e setores reconhecidos e valorizados, a condições de trabalho dignas, a oportunidades de promoção e de progressão na carreira, a horários de trabalho que facilitem a conciliação da vida profissional com a esfera familiar e pessoal, são aspetos essenciais no bem-estar das mulheres e pelos quais elas têm lutado ao longo dos últimos anos.

No que respeita concretamente à contabilidade em Portugal, a participação das mulheres é, sem dúvida, cada vez mais notória contudo, devido à evolução da própria contabilidade, a profissão também sofreu várias mudanças, nomeadamente no que diz respeito ao papel e à importância da mulher na profissão. De acordo com Rodrigues e Gomes (2002), em Portugal, a evolução da contabilidade e dos seus profissionais foi influenciada pelo processo político mas, sobretudo, pelas políticas económicas e fiscais que foram sendo adotadas ao longo dos anos. Contudo, só a partir de 1995 com a regulamentação da profissão e com a criação da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas, a profissão atingiu o nível de dignidade desejado e encontrou as bases sólidas para crescer de forma sustentada.

Uma das maiores dificuldades na regulamentação da profissão foi a existência de diferentes níveis de escolaridade entre os profissionais de contabilidade. Neste estudo, com o objetivo de proporcionar uma visão mais abrangente da contabilidade, do acesso e exercício da profissão, tentarei dar a conhecer a perspectiva de mulheres, com diferentes percursos académicos.

1.2 – Objetivos do estudo e Questões de partida

Com este trabalho pretende-se contribuir para um maior conhecimento e compreensão da realidade do exercício da contabilidade enquanto profissão, tendo como objetivo central a compreensão da problemática do acesso e do desempenho de funções contabilísticas em Portugal, na vertente específica das mulheres.

Assim, definem-se como objetivos específicos deste estudo os seguintes:

- Identificar possíveis obstáculos subjacentes ao exercício da profissão contabilística por parte das mulheres;
- Conhecer a perspectiva das mulheres no que respeita à contabilidade e à evolução da profissão em Portugal.

Desta forma, pretende-se melhorar o conhecimento das questões relacionadas com a profissionalização no contexto português na ótica das mulheres; e contribuir para o debate sobre o papel do género no desenvolvimento da profissão de Técnico de Contas.

De acordo com o objetivo central deste estudo, as questões que constituem o ponto de partida do presente trabalho podem formular-se do seguinte modo:

1. Como e porquê as mulheres portuguesas percecionam o acesso e desempenho da profissão de contabilista em Portugal?
2. Quais os fatores explicativos dessa perceção?

1.3 – Metodologia do estudo

Ao longo dos últimos vinte anos tem havido um aumento de investigações sobre género e sobre a construção das relações de género. A discussão e debate sobre os métodos e estratégias de pesquisa empírica mais apropriadas têm acompanhado o aumento do interesse

sociológico em temas relacionados com o género (Crompton, 2001). Em relação à investigação em contabilidade, os investigadores têm vindo a dar maior relevância ao estudo da contabilidade no seu contexto organizacional e social, assumindo uma visão subjetiva dos fenómenos contabilísticos (Vieira, 2009).

No presente estudo, seguiu-se o paradigma interpretativo da investigação em contabilidade procurando-se compreender os acontecimentos do dia a dia, as estruturas sociais, os comportamentos e os significados que lhes são atribuídos pelos intervenientes na investigação.

De acordo com os objetivos definidos, esta investigação será uma investigação qualitativa e de carácter exploratório pretendendo-se conhecer e compreender com maior profundidade e detalhe a prática do exercício da contabilidade, o acesso e o exercício da profissão, na perspetiva das mulheres.

Em relação aos procedimentos a adotar nesta investigação, serão realizadas entrevistas com mulheres de várias gerações a desempenhar funções de Técnicas Oficiais de Contas, em Portugal.

Além das entrevistas, a investigação terá ainda como fontes de informação: a literatura sobre a temática em estudo, nomeadamente aquela em que sejam abordados os conceitos considerados mais relevantes como contabilidade e género; e outras fontes documentais, nomeadamente, estatísticas sobre o mercado de trabalho na área da contabilidade, legislação e artigos de opinião.

1.4 – Estrutura do Estudo

Este trabalho é constituído por cinco capítulos. O primeiro capítulo é a introdução, onde são apresentados o cenário de investigação, a motivação para o estudo, os objetivos definidos, a metodologia empregada, a questão-chave e a estrutura do trabalho.

O capítulo 2 trata da revisão de literatura que começa por explorar os fundamentos das questões de género onde são abordados os conceitos de sexo e género e os estereótipos de género. Depois são apontadas as principais dificuldades que as profissionais encontram no seu local de trabalho através da abordagem de fenómenos como o *double bind dilemma*, o *glass ceiling*, o assédio sexual e moral no local de trabalho e a gestão dos papéis familiares e

profissionais. Ainda neste capítulo é tratada a temática das mulheres na contabilidade, nomeadamente, a entrada e progressão das mulheres na contabilidade, histórias de mulheres com percursos relevantes na área contabilística, a importância da contabilidade doméstica, o exercício da profissão em países não ocidentais e o impacto da contabilidade na vida das mulheres.

No terceiro capítulo é apresentada a metodologia adotada neste estudo indicando o método de investigação utilizado, o objeto de estudo e a forma de recolha de dados.

No capítulo 4 é feita uma caracterização da profissão contabilística em Portugal e são apresentados e interpretados os resultados obtidos no âmbito do estudo empírico.

O último capítulo expõe as principais conclusões, as limitações e as contribuições do estudo, expondo também questões interessantes para futuras investigações

CAPÍTULO 2: REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo está dividido em quatro secções principais. A primeira secção trata dos fundamentos das questões de género começando por se apresentar dois conceitos fundamentais nesta temática e que são os conceitos de sexo e de género. É abordada ainda a questão dos estereótipos de género. Na segunda secção são analisados alguns fenómenos que estão na origem das desigualdades de género existentes no mercado de trabalho, nomeadamente, o *double-bind dilemma*, o *glass ceiling*, o assédio sexual e moral no trabalho e a conciliação dos papéis familiares com os profissionais. A terceira secção é preenchida pela revisão da literatura existente sobre contabilidade e género, onde se começa por abordar a temática da entrada das mulheres na contabilidade, depois são focados alguns estudos biográficos sobre mulheres pioneiras com percursos notáveis na área contabilística e também estudos que destacam outras configurações marginalizadas da contabilidade. Por fim, abordam-se alguns estudos sobre as mulheres a exercer funções contabilísticas em países não ocidentais e também se faz uma breve análise sobre o impacto da contabilidade na vida das mulheres. Na última secção faz-se um resumo do capítulo.

2.1 – Fundamentos das questões de género

2.1.1 – Os conceitos de sexo e género

Com o objetivo de permitir um enquadramento teórico da temática em estudo, importa começar por apresentar e distinguir dois conceitos fundamentais na temática de género: sexo e género. O termo sexo é usado para distinguir os indivíduos com base na sua pertença a uma das categorias biológicas: sexo feminino e sexo masculino. Desta forma, o sexo envolve características anatómicas e fisiológicas distintivas (Cardona, Nogueira, Vieira, Piscalho, Uva e Tavares, 2011).

O conceito de género surgiu internacionalmente, pela primeira vez, em 1972 com Ann Oakley, na obra “*Sex, Gender and Society*”, sendo que, em Portugal tornou-se mais presente nos anos 90, resultado, em parte, da tentativa de feministas contemporâneas provarem que as teorias que explicavam as persistentes desigualdades entre mulheres e homens eram desadequadas (Arnaut, 2011) O termo género é usado para descrever inferências e significações atribuídas

aos indivíduos a partir do conhecimento da sua categoria sexual de pertença. Trata-se, neste caso, da construção de categorias sociais decorrentes das diferenças anatómicas e fisiológicas (Amâncio, 1994; Cardona *et al.*, 2011). Assim, a identidade de género é de carácter psicossocial e constitui o arquétipo ou modelo de feminino e do masculino que cada sociedade realiza de acordo com o seu sistema de valores (Cardona *et al.*, 2011; Nogueira e Saavedra, 2007).

De acordo com Scott (1986, p.1067), o cerne da definição de género reside numa relação entre duas proposições: género é “um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e é uma forma primária de significativas relações de poder”, ou seja, “o género é o primeiro domínio com o qual ou através do qual o poder se articula”, sendo que “mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações de poder”. O género permite “descodificar e compreender as ligações complexas entre as várias formas de interação humana” (Scott, 1986, p.1070).

O género tem uma natureza socialmente construída, a qual legitimou todo o sistema de relações sociais de dominação e de subordinação, pautadas ao longo da história por desigualdades de poder ao nível material e simbólico (Nogueira, 2001; Scott, 1986).

De acordo com Cardona *et al.* (2011), quando se fala em género está-se a envolver um conjunto de componentes nomeadamente: a identidade de género, a orientação sexual, os papéis de género, as características da personalidade, as competências pessoais e os interesses. Para além disso, os aspetos que contribuem para a diferenciação de cada uma das componentes do género, possuem histórias de desenvolvimento idiossincráticas, sempre distintas de pessoa para pessoa e que são influenciados por uma multiplicidade de variáveis evidenciando, desta forma, a natureza multidimensional do género (Cardona *et al.*, 2011; Nicholson, 1999; Scott, 1986).

A teoria feminista considera o género como uma dimensão fundamental de toda a organização social e como uma categoria construída socialmente tanto nas esferas profissional, familiar e académica como nas esferas económica, política e cultural (Nogueira, 2001; Scott, 1986). Segundo a perspetiva feminista mais crítica, o género não é apenas algo que a sociedade impõe aos indivíduos mas é também resultado das opções comportamentais de cada um. No entanto, é importante ter em atenção que a capacidade de ação dos indivíduos é

limitada pela hierarquia social, pelos constrangimentos sociais e pelas relações sociais de poder (Cardona *et al.*, 2011; Scott, 1986).

Em suma, passados mais de quarenta anos desde que o gênero foi identificado como uma categoria de investigação, ainda há muito trabalho a fazer no que respeita à igualdade entre homens e mulheres e às desigualdades de poder material e simbólico daí decorrentes e que se verificam nas diversas esferas da vida. Pode-se mesmo afirmar que, a diferenciação biológica ainda determina os percursos de vida de homens e mulheres (Nogueira, 2001; Scott, 1986).

2.1.2 – Estereótipos de gênero

O aumento da investigação em torno das diferentes problemáticas de gênero, com maior intensidade desde as últimas décadas do século XX, chamou a atenção para a complexidade dos estereótipos de gênero (Cardona *et al.*, 2011). O conceito de estereótipo entrou na área das ciências sociais, pela primeira vez, em 1922 pela mão de Walter Lippman que se referia aos estereótipos como “*pictures in our heads*”, isto é, imagens na nossa cabeça sobre a realidade circundante. Este psicólogo social defendia que os estereótipos construía-se tendo como base os valores do indivíduo e tinham como pressuposto descodificar, organizar e estruturar a realidade que nem sempre era fácil de assimilar.

A visão dos dois sexos (homens e mulheres) como opostos, do ponto de vista simbólico, e no entender de Amâncio (1994), atravessa toda a sociedade e conduz à emergência de estereótipos, preconceitos e discriminações que afetam prioritariamente as mulheres. Os estereótipos servem, genericamente, para tirar ilações acerca de grupos baseados na idade, nacionalidade, etnicidade, raça, gênero, classe social, profissão, estatura física, orientação sexual, entre outras (Nogueira e Saavedra, 2007, p.13). O primeiro objetivo dos estereótipos é o de simplificar e organizar um meio social complexo tornando-o menos ambíguo contudo, eles também empobrecem a realidade e servem para justificar a discriminação de grupos e gerar preconceitos (Nogueira e Saavedra, 2007, p.13).

Os estereótipos constituem conjuntos bem organizados de crenças e juízos acerca das características das pessoas que pertencem a um grupo particular. No caso dos estereótipos de gênero, são crenças amplamente partilhadas pela sociedade acerca das características dos homens e das mulheres que podem não corresponder à realidade (Cardona *et al.*, 2011) . Os estereótipos de géneros têm um forte poder normativo na medida em que assumem não apenas

uma função descritiva das supostas características dos homens e das mulheres, mas também têm uma função prescritiva dos comportamentos que ambos os sexos deverão ter pois, transmitem, ainda que implicitamente, normas de conduta (Basow, 1992 citado por Cardona *et al.*, 2011). Basow afirma também que os estereótipos de género podem ser divididos em quatro subtipos: os estereótipos de papéis desempenhados (chefe de família *versus* dona de casa), os estereótipos de traços ou atributos de personalidade (agressividade *versus* docilidade), os estereótipos relativos às atividades profissionais desempenhadas (mecânico *versus* rececionista) e os estereótipos relativos às características físicas (Basow, 1986 citado por Cardona *et al.*, 2011).

Deste modo, de acordo com Prentice e Carranza (2002), os estereótipos de género são excessivamente prescritivos pois as qualidades que estes atribuem a mulheres e a homens tendem a ser aquelas que são exigidas pela sociedade às pessoas do sexo feminino e do sexo masculino. Os estereótipos de género estão intimamente ligados aos papéis sociais tradicionais e às desigualdades de poder entre mulheres e homens (Eagly, 1987 citado por Prentice e Carranza, 2002).

Nesta secção, com o objetivo de fazer um enquadramento teórico do estudo, começamos por fazer a distinção entre os conceitos de sexo e género abordando também a temática dos estereótipos de género. Na secção seguinte, tendo em conta a participação cada vez mais significativa das mulheres no mercado de trabalho, são apresentadas as novas dificuldades que as mulheres têm enfrentado no seu percurso profissional.

2.2 – O género e as dificuldades no mercado de trabalho

A participação, em massa, das mulheres no mercado de trabalho trouxe consigo novos desafios e novas barreiras. As mulheres continuam a ter de enfrentar uma segregação simultaneamente horizontal e vertical, encontrando-se maioritariamente empregadas em setores de atividade menos valorizados e a ocupar os escalões mais baixos da estrutura ocupacional (Dias, 2008).

Seguidamente são analisados alguns fenómenos que estão na origem das desigualdades de género existentes no mercado de trabalho, tais como: o *double-bind dilemma*; o *glass ceiling*; o assédio sexual e moral no local de trabalho e a conciliação dos papéis familiares com os profissionais.

2.2.1 - Double-Bind Dilemma

O mercado de trabalho não tem um gênero neutro mas, pelo contrário, está codificado como contendo funções adequadas para as mulheres ou para os homens, assim como as competências específicas não são de gênero neutro, mas são fortemente associadas ao sexo dos trabalhadores (Peterson, 2010; Rasmussen, 2001).

Existem características de personalidade, estilos e atitudes que socialmente são atribuídas ao sexo masculino pelo que, as mulheres que desempenham funções em ambientes predominantemente masculinos sentem dificuldades em conciliar a sua aparência física com o estilo e com as características masculinas nomeadamente, a flexibilidade, a agressividade, a competitividade e a autoconfiança (Peterson, 2010; Taveira e Nogueira, 2004).

Essas dificuldades são explicadas por um fenómeno designado por dilema do duplo vínculo (*double-bind dilema*) e que consiste num impasse psicológico que surge quando uma pessoa tem de fazer uma opção entre duas alternativas incompatíveis, mutuamente exclusivas, mas também desejáveis (Catalyst, 2007; Peterson, 2010). Inicialmente, o dilema do duplo vínculo era referido apenas em investigações acerca de mulheres que desempenhavam cargos de gestão, contudo este fenómeno é aplicável à generalidade das mulheres que trabalham em contextos onde as características sociais masculinas são mais valorizadas (Peterson, 2010).

Em determinadas áreas profissionais, para as mulheres desenvolverem uma carreira de sucesso têm de adotar um estilo profissional com o qual os seus parceiros masculinos estejam confortáveis. As mulheres têm de se adaptar a uma cultura e ambiente predominantemente masculinos e lidar com os modelos de trabalho masculinos, o que cria duplos vínculos insustentáveis. Se as mulheres adotam comportamentos e estilos de trabalho consistentes com a sua feminilidade (por exemplo cooperando e mostrando empatia com os seus colegas) são consideradas menos competentes e ineficazes. Pelo contrário, se adotam comportamentos e atitudes coerentes com os ideais de trabalho masculinos (por exemplo exibindo ambição e autoconfiança) são consideradas pouco femininas e muito agressivas (Jamieson, 1995; Peterson, 2010; Sabbatini, 2007).

Assim, com o objetivo de preservar a autenticidade do seu gênero e ao mesmo tempo ultrapassarem os estereótipos de gênero vigentes no mundo do trabalho, as mulheres são forçadas a encontrar o equilíbrio entre a cultura e características de trabalho masculino e as suas características de gênero.

Nesta subsecção apresentamos o fenómeno do *double bind dilemma*, a subsecção seguinte trata do *glass ceiling*.

2.2.2 - Glass Ceiling

De acordo com estudos efetuados em vários países, Aguinis e Adams (1998) nos Estados Unidos da América; Albrecht, Bjorklund e Vroman (2001) na Suécia; Uren (1999) na Austrália, Wood e Lindorff (2001); Dimovski, Skerlavaj e Man (2010) em Singapura, desde 1970 que o número de mulheres no mercado de trabalho tem aumentado. Contudo, apenas uma pequena percentagem de mulheres detém os cargos de topo nas suas profissões sendo que, o género continua a ser uma das características sociais que mais condiciona a progressão na carreira (Loureiro e Cardoso, 2008; Oliveira, 2011).

Esta limitação da progressão das mulheres na carreira pode ter várias explicações que podem ser classificadas como: obstáculos organizacionais, dificuldades interpessoais e desafios pessoais (Weidenfeller, 2012; Wellington, Kropf e Gerkovich, 2003). Sturges (1999) salienta ainda que, homens e mulheres podem diferir na forma como medem o sucesso na carreira pois, enquanto os homens se concentram em critérios externos, como o *status* e o sucesso material, as mulheres concentram-se em critérios internos, tais como o reconhecimento pessoal, a realização profissional e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Muitos investigadores têm considerado o *glass ceiling* (telhado de vidro), um obstáculo invisível baseado em atitudes ou preconceitos organizacionais, como a principal causa do limitado progresso das mulheres nas suas carreiras profissionais (Weidenfeller, 2012). Desta forma, o *glass ceiling* pode ser definido como uma “barreira invisível resultante de uma série complexa de estruturas em organizações dominadas por homens que impedem as mulheres de alcançarem cargos importantes” (CIG, 2009, p.205). O *glass ceiling* é considerado um tipo de discriminação exercida em função do sexo pelo que, tal limita as mulheres ao exercício de funções com um estatuto inferior (Dambrin e Lambert, 2006). Por vezes, comportamentos como o contacto físico e encontros extra profissionais são suportados pelas mulheres por representarem uma possibilidade de promoção na carreira (Dias, 2008).

Acresce ainda o facto do *glass ceiling* ser dispendioso para as empresas, não só em termos de perdas de produtividade entre as mulheres que se sentem estagnadas nas suas carreiras mas também em termos de custos de rotatividade (Ragins, Townsend e Mattis, 1998).

Face a isto, as organizações mais progressistas têm visto a diversidade e a inclusão das mulheres como um imperativo do negócio, o qual influencia o seu desempenho e tem impacto na sua capacidade de desenvolver e apresentar soluções para um conjunto diversificado de clientes (Ragins *et al.*, 1998).

De acordo com alguns estudos, existe uma relação positiva entre a presença de mulheres nos níveis superiores das organizações, os resultados alcançados do ponto de vista financeiro e o valor de mercado da própria organização (Adler, 2001; Welbourne, 1999). Estes estudos sugerem que, quando as mulheres ocupam as posições executivas de topo, as empresas estão melhor posicionadas para atingir bons resultados. Além disso, também a qualidade dos resultados está significativa e positivamente associada com a diversidade de género existente nos níveis superiores das organizações pois, as mulheres são mais propensas a apresentar um comportamento ético no local de trabalho, o qual influencia positivamente a qualidade dos resultados obtidos (Krishnan e Parsons, 2008).

Ainda no que respeita à diversidade de género nos cargos de administração e de gestão de topo das empresas, Francoeur, Labelle e Sinclair-Desgagné (2008), usando a estrutura de avaliação de Fama e French¹ e tendo por base o universo de empresas canadianas a operar em ambientes complexos concluem que, quando o número de mulheres em cargos hierárquicos de administração é elevado, verificam-se ganhos positivos e anormais (podem apresentar ganhos de 0,17% ao mês e 6% a 3 anos), em consonância com a Teoria dos Stakeholders. Por outro lado, ter mais mulheres em ambos os cargos, administração e gestão de topo, não gera retornos positivos anormais mas cria valor suficiente para manter os retornos do mercado estáveis, o que vai de encontro com a Teoria da Agência.

Neste sentido, os países e as próprias organizações têm todo o interesse em desenhar e reforçar políticas que promovam a presença das mulheres nos negócios e nos cargos de gestão particularmente (Saavedra, Taveira e Silva, 2010).

Nesta subsecção analisamos o fenómeno do *glass ceiling*, na subsecção seguinte analisaremos o assédio sexual e moral que muitas mulheres são vítimas no seu local de trabalho.

¹ A estrutura de avaliação Fama e French é uma estrutura que tem em consideração fatores como o nível de risco e outros fatores de mercado na comparação de performances de empresas.

2.2.3 - Assédio sexual e moral no trabalho

As desigualdades de género entrecruzam-se com as discriminações e a violência de que as mulheres são alvo no contexto de trabalho sendo o assédio uma forma específica dessa discriminação e violência (Taveira e Nogueira, 2004). O assédio é uma forma de exercer poder e controlo que, ao privilegiar os desejos do homem sobre as necessidades da mulher, sustenta a dominância masculina e a subordinação feminina (Dias, 2008). O assédio pode ser definido como sendo:

Um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho. O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, 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, etc.) (CITE, 2013, p. 5).

Estudos realizados demonstraram que, por exemplo nos EUA, entre 44% e 85% das mulheres são alvo de assédio sexual durante a vida profissional ou académica (Dias, 2008; Morgan, 2001) e que, em Portugal, uma em cada três mulheres já foi vítima de assédio sexual no local de trabalho (Amâncio e Lima, 1994).

A posição que a mulher ocupa na hierarquia da empresa (funções com elevada dependência), a idade (mulheres jovens), o estado civil (mulheres solteiras ou divorciadas), o horário de trabalho e a cultura da organização (machista e discriminatória), podem constituir fatores de risco para o assédio no local de trabalho (Chamberlain, Crowley, Tope e Hudson, 2008; Dias, 2008; Oliveira, 2011). O assédio no local de trabalho tem várias consequências para as mulheres tanto a nível físico, como psicológico e emocional. Este é, muitas vezes, a causa para elevados níveis de stress, falta de autoestima e autoconfiança, isolamento social, falta de motivação para o trabalho e diminuição da capacidade produtiva e das expectativas de carreira (Chamberlain *et al.*, 2008; Dias, 2008; Oliveira, 2011). Amâncio e Lima (1994) afirmaram que o assédio sexual contribuía para acentuar a fragilidade da mulher no contexto de trabalho sendo que, era o responsável pelas mudanças frequentes de emprego por parte das mulheres e pela conseqüente evolução mais lenta das suas carreiras profissionais.

Apesar de ser praticado nos locais de trabalho, o assédio continua a ser um assunto tabu e o sofrimento decorrente da sua vitimização continua a ser subestimado. As mulheres que reagem a este tipo de abuso podem ver a sua credibilidade sob suspeita e serem alvo de processos de humilhação, os familiares e amigos tendem a desacreditar na vítima e estas acabam desempregadas. Para se prevenirem situações de assédio no local de trabalho é essencial que se implementem políticas sociais que promovam o estatuto social das mulheres no espaço laboral (Dias, 2008).

Em suma, trata-se de um fenómeno de natureza social que atenta contra a dignidade da pessoa humana constituindo, ao mesmo tempo, um obstáculo à produtividade e ao desenvolvimento económico e social.

Nesta subsecção abordou-se a problemática do assédio sexual e moral que muitas mulheres são alvo no local de trabalho, a subsecção seguinte trata a questão da conciliação da vida familiar e profissional, aspeto onde são notórias as desigualdades de género.

2.2.4 - Conciliação dos papéis familiares com os profissionais

O discurso acerca da conciliação entre a vida doméstica e a vida profissional continua a existir associado principalmente às mulheres que são, efetivamente, as garantes da vida quotidiana das famílias. Neste sentido, a conciliação de papéis é um dos maiores desafios que se colocam às mulheres pois, embora as mulheres continuem a ser as principais responsáveis pelo funcionamento familiar, contribuem também de forma significativa para o seu sustento económico (Crompton e Lyonette, 2006; Vicente, 1998).

Existem algumas perspetivas teóricas que procuraram estabelecer padrões de articulação entre a família e o trabalho feminino. Crompton e Harris (1999) apresentam três padrões: a) o padrão das mulheres concentradas na família; b) das mulheres concentradas no trabalho e na carreira e c) das mulheres adaptativas, isto é, que conciliam o trabalho com a família. Friedriksen (2001) reintroduz o balanço entre estes aspetos perspetivando que a relação entre família e trabalho pode adotar a forma de: conflito; complementaridade e influência mútua (positiva ou negativa); e compensatória (as falhas que ocorrem numa das esferas são compensadas pela outra). De acordo com Cinamon e Rich (2002), o perfil familiar aproxima-se mais das mulheres enquanto que o homem se enquadra melhor no perfil profissional. As estruturas de formação e de educação são exemplificativas já que, durante muito tempo, impediram as mulheres de acederem a ocupações profissionais bem remuneradas

e socialmente valorizadas contribuindo para que o trabalho feminino se perpetuasse como um trabalho menor e desqualificado (Perista, 2002; Torres, 2004). Se por um lado, com todas as mudanças sociais em termos de valores, estilos de vida e configurações profissionais e familiares, o trabalho remunerado desempenhado por mulheres se tornou socialmente aceitável pelo outro, o trabalho não remunerado realizado por homens continua a ser menos aceitável socialmente e pouco significativo (Perista, 2002; Torres, 2004).

Deste modo, a teoria de conflito de papéis procura explicar porque razão é que a representatividade das mulheres é superior à dos homens no que toca à execução das tarefas domésticas concluindo que, as diferentes exigências entram em choque porque os papéis sociais desempenhados por ambos os sexos não são compatíveis (Greenhaus e Beutell, 1985; Silva, 2011).

Nos dias de hoje, as mulheres desempenham, cada vez mais, um papel ativo no mercado de trabalho e na vida da sociedade em geral (Cinamon, 2006; Greenhaus e Powell, 2003; Pinto, 2003; Matias, Sila e Fontaine, 2011). Assim, com o objetivo de não prejudicarem as suas carreiras profissionais, muitas mulheres abdicam ou adiam a sua vida pessoal e familiar, nomeadamente o casamento e o nascimento dos filhos, uma vez que a conciliação dos papéis familiares e profissionais não é fácil gerando, por vezes, conflitos (Matias *et al.*, 2011; Oliveira, 2011). Por conflitualidade entende-se a forma como cada indivíduo se posiciona para, individualmente e em contexto familiar, na relação com o cônjuge ou os filhos, equilibrar a gestão do tempo, alocar recursos e retirar uma compensação/satisfação dessa mesma conciliação, tratando-se de um “processo adaptativo, de ajustamentos dinâmicos do indivíduo enquanto parte de um sistema geral onde se integram os papéis profissionais e familiares” (Fernandes, 2013, p.24).

O conflito trabalho-família ocorre quando a participação numa atividade profissional tem um efeito negativo numa atividade de natureza familiar. Pelo contrário, o conflito família-trabalho ocorre quando a participação numa atividade familiar interfere negativamente com a participação numa atividade profissional (Greenhaus e Powell, 2003; Netemeyer, McMurrin e Boles, 1996; Tavares, Caetano e Silva, 2007; Twomey, Linehan e Walsh, 2002).

Em relação às consequências que estes conflitos podem provocar, no domínio profissional podem identificar-se as seguintes consequências: menor satisfação no trabalho; abandono do emprego; falta de comprometimento com a política da organização; pior

desempenho profissional e menor produtividade, absentismo e stress profissional. Quanto ao domínio da família, o aumento do stress familiar, a deterioração das relações conjugais e parentais e o maior afastamento do papel familiar são as consequências mais frequentes do conflito (Tavares *et al.*, 2007).

Em suma, apesar de todas as mudanças sociais, económicas e culturais ocorridas nos últimos 50 anos, é imperativo que as organizações adotem políticas que promovam o equilíbrio entre a vida profissional e familiar pois só assim elas alcançarão os níveis de produtividade e competitividade desejados e os seus colaboradores o bem-estar social ambicionado (Fernandes, 2013; Pinto, 2003).

Nesta secção, tendo em conta a participação cada vez mais significativa das mulheres no mercado de trabalho, foram apresentadas algumas das dificuldades que as mulheres têm enfrentado no seu percurso profissional. Na secção seguinte, aborda-se a temática da contabilidade através de estudos de género.

2.3 – Contabilidade e género

A prática de contabilidade tem vindo a ser percecionada sob vários pontos de vista diferentes nomeadamente, através de estudos de género (Hopwood, 1987). Esses estudos têm documentado o papel histórico do género em relação à profissão de contabilista (Kirkham, 1992; Kirkham e Loft, 1993; Lehman, 1992; Shackleton, 1999; Thane, 1992; Wootton e Kemmerer, 2000), a potencial influência da teoria feminista na contabilidade (Cooper, 2001; Gallhofer, 1998; Hammond e Oakes, 1992; Oakes e Hammond, 1995; Shearer e Arrington, 1993), as experiências das mulheres contabilistas em vários países, destacando as desigualdades existentes entre os profissionais do sexo feminino e do sexo masculino (Broadbent e Kirkham, 2008; Carrera, Gutiérrez e Carmona, 2001; Czarniawska, 2008; Dambrin e Lambert, 2008; Gallhofer, 1998; Haynes, 2008a; Komori, 2007; Loft, 1992; Lord e Robb, 2010; Shakelton, 1999). Neste contexto, os estudos têm sugerido que as mulheres continuam a enfrentar discriminação em função do género (Haynes, 2008a, 2008b; Kirkham, 1997; Lyonette e Crompton, 2008; Twomey, Linehan e Walsh, 2002; Whiting e Wright, 2001) e / ou raça (Kamla, 2012; McNicholas, Humphrie e Gallhofer, 2004; Robinson-Backman e Weisenfeld, 2001); que a opção pela maternidade e por estilos de vida e trabalho que lhes

permitam passar mais tempo com a família pode influenciar negativamente a sua progressão na carreira (Barker e Monks, 1998; Dambrin e Lambert, 2012; Gallhofer e McNicholas, 1998; Gallhofer, Paisey, Roberts e Tarbert, 2011; Gammie e Gammie, 1997; Haynes, 2008a; Lupu, 2012; Windsor e Auyeung, 2004); que as práticas nas maiores empresas de auditoria reproduzem a dominação do género masculino (Anderson-Gough, Grey e Robson, 2005; Kornberger, Carter e Ross-Smith, 2010); ou que o género é uma variável importante na explicação das diferenças salariais existentes na profissão de contabilista (Brennan e Nolan, 1998; Lyonette e Crompton, 2008).

De notar também que, a grande maioria da literatura e investigação sobre a problemática do género e contabilidade está relacionada com a igualdade de oportunidades e com comparações entre homens e mulheres dentro da profissão (Lord e Robb, 2010). Além disso, está contextualizada nos séculos XIX e XX em países como os EUA e o Reino Unido e usam, no âmbito da investigação, o género como uma variável ou o chamado “empirismo feminista” (Haynes, 2008a, p.541).

Nos últimos anos, a investigação sobre a temática do género na contabilidade tem abordado questões como o impacto dos papéis de género nas opções de carreira e nas escolhas de estilo de vida e trabalho das mulheres (Gallhofer *et al.*, 2011; Lupu, 2012), o papel do género em relação à gestão estratégica e aos processos contabilísticos existentes nas organizações (Parker, 2008); a progressão das mulheres na carreira contabilística (Dambrin e Lambert, 2012; Windsor e Auyeung, 2006), o impacto que a presença de mulheres nos níveis hierárquicos superiores de gestão tem nos resultados das empresas (Francoeur *et al.*, 2008; Krishnan e Parsons, 2008), e a importância do corpo como fonte de uma identidade profissional e pessoal e como desafio à perpetuação das desigualdades sociais dentro da contabilidade (Haynes, 2008b).

De seguida são apresentados alguns dos estudos sobre a entrada e progressão das mulheres na profissão de contabilista, é dado a conhecer o importante contributo de algumas mulheres no âmbito da história da contabilidade assim como o contributo da contabilidade doméstica para o desenvolvimento da contabilidade. Por fim são também abordados alguns estudos sobre as mulheres e a contabilidade em países não ocidentais e sobre o impacto que a contabilidade pode ter sobre as mulheres.

2.3.1 - A entrada e progressão das mulheres na profissão de contabilista

Como já referi, grande parte da literatura sobre as questões de género em contabilidade está relacionada com a entrada das mulheres na profissão de contabilista e, mais recentemente, com a sua progressão na carreira. Os estudos sobre o género podem ser vistos como parte de uma “nova” história da contabilidade que tenta dar voz aos grupos ou pessoas cujas histórias tendem a ser ignoradas (Napier, 2006). De acordo com Ciancanelli, Gallhofer, Humphrey e Kirkham (1990) os melhores trabalhos sobre género em contabilidade proporcionam explicações sociais e económicas teóricas e mais amplas para os problemas que as mulheres enfrentaram e continuam a enfrentar na profissão de contabilista. Khalifa e Kirkham (2010) alertam ainda que, ignorar completamente o género pode conduzir a uma compreensão parcial ou até mesmo errada do desenvolvimento e da importância da contabilidade e da profissão de contabilista.

Lehman (1992) foi das primeiras autoras a investigar sobre esta temática. Esta autora desenvolveu um trabalho inovador onde explorou, durante um período superior a 80 anos, a relação das mulheres com a contabilidade e as mudanças sociais paralelas ocorridas no ambiente contabilístico. Lehman (1992) descobriu que, nos EUA e no Reino Unido, as mulheres foram mantidas à margem da profissão contabilística até à Segunda Guerra Mundial, altura em que algumas empresas e o próprio governo federal dos EUA viram-se obrigados a contratar mulheres para ocuparem os lugares deixados pelos homens que haviam partido para a Guerra. Contudo, com o retorno dos homens depois da Guerra, as mulheres foram dispensadas das funções que estavam a desempenhar e voltaram a ser afastadas do exercício da profissão. Só com o surgimento dos movimentos feministas, nos anos 70, é que essas atitudes de exclusão começaram a mudar. Na sequência deste trabalho, Kirkham (1992) chamou a atenção para os fatores políticos pois, para compreender as mudanças ocorridas e perceber o contributo das mulheres nesse processo de mudança, era necessário aprofundar a investigação sobre o contexto político e social em que elas ocorreram.

De acordo com André e Feio (1999), também Portugal passou por uma situação semelhante à ocorrida nos EUA aquando da Segunda Guerra Mundial. Na década de sessenta, Portugal estava a lutar numa guerra que tinha três frentes distintas (Angola, Moçambique e Guiné-Bissau) e que absorvia grande parte da orçamento público nacional e mobilizava um grande número de homens em idade ativa. A falta de mão-de-obra masculina levou à

necessidade recrutar mão-de-obra feminina em todos os setores profissionais, dando-lhes um papel mais ativo no mercado de trabalho e na sociedade em geral.

Tendo por base a investigação sobre género desenvolvida por Lehman, surgiram novos estudos relacionados com a exclusão das mulheres da prática pública da contabilidade, nomeadamente o caso das mulheres espanholas, afro-americanas, maori e as mulheres negras sul-africanas. Carrera *et al.*, (2001) investigaram a questão da participação das mulheres na profissão de auditoria em Espanha na época Franquista. Enquanto no Reino Unido e nos EUA foi o Estado que fez pressão junto dos organismos profissionais no sentido de permitir a inclusão das mulheres na profissão, em Espanha, foi o próprio Estado que afastou as mulheres do exercício profissional de auditoria. Os autores concluíram que, sob o regime de Franco, a resistência ao domínio masculino na profissão era quase invisível uma vez que, o corte de direitos civis e a proibição de sindicatos, tornavam qualquer protesto perigoso e, além disso, o domínio exercido pela igreja católica desencorajava o debate sobre hierarquias de género.

Autoras como Kirkham e Loft (1993) observaram que, no período em que as mulheres foram excluídas do acesso à profissão de contabilista, elas foram consideradas aptas para desempenhar tarefas na área de contabilidade conotadas com menor especialização e inferior nível de conhecimentos e que se denominavam de escriturárias ou guarda-livros. O enfoque da investigação destas autoras está na forma como os discursos de profissionalização e de género foram desenvolvidos pelos primeiros organismos de contabilidade para estabelecer e legitimar a diferença não só entre contabilistas e mulheres mas também entre contabilistas e homens com funções relacionadas, tais como escriturários e guarda-livros. Estas autoras argumentam que estabelecer diferenças foi crucial para a construção do “contabilista profissional” e para o sucesso do projeto da profissionalização.

Utilizando teorias sobre o racismo, Hammond e Streeter (1994) investigaram o início da história das mulheres afro-americanas na contabilidade nos EUA. Através de revisão da literatura e de entrevistas com várias das primeiras mulheres afro-americanas que conseguiram obter o *Certified Public Accountants* este trabalho demonstra que elas estiveram, durante muitos anos, excluídas do exercício dessa profissão. Em face disso, este estudo contesta a noção de igualdade de oportunidades que as empresas de contabilidade dos EUA estabeleceram como padrão.

Shackleton (1999) e Istrate (2012) também desenvolveram estudos acerca do acesso das mulheres à profissão de contabilista na Escócia e na Roménia respetivamente. Tendo por base o contexto escocês, Shackleton (1999) demonstra como é que argumentos socioeconómicos, constitucionais e legais foram utilizados para resistir à admissão das mulheres na profissão mostrando também que, apesar de ter sido emitida legislação contra a discriminação sexual, o que permitiu a eliminação de barreiras no acesso à profissão, os obstáculos sociais e culturais permaneceram durante longos anos dentro das empresas de contabilidade. Já num outro contexto geográfico, Istrate (2012), desenvolveu um estudo onde pretendia explicar o porquê que na Roménia a profissão de contabilista é maioritariamente ocupada por mulheres. O autor concluiu que as mulheres possuem qualidades, como a paciência, a minuciosidade, a capacidade de análise, a atenção e a adaptabilidade, que melhor se adequam às características da profissão.

Tendo por base um tipo de investigação liberal humanista experimental, Barker e Monks (1998) analisaram a questão da progressão na carreira comparando o progresso na carreira de contabilistas homens e contabilistas mulheres pertencentes ao *Irish Chartered Accountants*. Estas autoras traçaram também um conjunto de obstáculos pessoais e profissionais que as mulheres, ao contrário dos homens, tiveram de enfrentar para chegar ao topo da profissão, como por exemplo a discriminação, as responsabilidades familiares, os horários de trabalho longos e inflexíveis e a falta de acesso a informação da organização. Na Irlanda, o casamento, a maternidade e a educação dos filhos, eram funções às quais as mulheres não tinham alternativa de escolha o que resultava, em parte, da forte influência da educação católica. Ainda sobre a progressão na carreira, Barker, Monks e Buckley (1999); Twomey *et al.* (2002); Windsor e Auyeung (2006); Dambrin e Lambert (2012) e Lupu (2012) desenvolveram estudos sobre os vários fatores que podem influenciar a progressão das mulheres numa carreira contabilística. Barker *et al.*, (1999) estudaram o papel desempenhado pelos orientadores na progressão da carreira de contabilista. O estudo feito em duas das cinco maiores empresas de contabilidade da Irlanda mostrou que era muito frequente, numa fase inicial da carreira, os contabilistas desempenharem as suas funções sob orientação de outro profissional. Além disso, os sistemas de orientação eram informais e entendidos pelos contabilistas como fundamentais para a sua promoção na carreira verificando-se que os orientadores do sexo masculino, ao contrário das do sexo feminino, exerciam uma influência

forte na modelação das funções dos seus orientandos do sexo masculino e que, a intensidade da orientação variava em função do grau académico do orientando. No seu estudo sobre a progressão das jovens mulheres contabilistas irlandesas, Twomey *et al.*, (2002) concluíram que as jovens mulheres contabilistas encontram mais obstáculos à sua progressão do que os seus colegas homens e que o facto das estruturas de administração das organizações serem maioritariamente constituídas por homens também afeta negativamente a sua manutenção e progressão na carreira. Além disso, os autores sugerem que é necessário que os gestores adotem um tipo de gestão mais flexível criando ambientes que atraiam e motivem os jovens para o exercício da profissão principalmente as jovens mulheres.

Também Windsor e Auyeung (2006) examinaram os efeitos que o género e a existência de filhos dependentes têm na progressão de uma carreira na área contabilística. O estudo, contextualizado na Austrália e Singapura, mostrou que a progressão das mulheres e principalmente das mães com filhos dependentes é mais difícil e mais lenta do que a dos homens. Contudo, os autores também concluíram que, ao nível das empresas internacionais de contabilidade, as diferentes políticas de apoio institucional e social existentes em ambos os países não originavam grandes diferenças em termos de progressão das mulheres na carreira. Nesse sentido, as empresas deveriam adotar políticas e modelos de trabalho mais flexíveis que incentivassem a manutenção e progressão de mais mulheres no mercado de trabalho e acabassem com a injustiça social e económica de que são alvo (Whiting, 2008).

Numa outra vertente, Dambrin e Lambert (2012), propuseram no seu estudo efetuar uma análise reflexiva da investigação sobre a escassez de mulheres nos cargos mais prestigiados da contabilidade. Dessa análise, as autoras concluíram que as duas principais perspetivas que explicam essa ausência de mulheres do topo da hierarquia são as perspetivas pseudo-neutras e as perspetivas compreensivas. As perspetivas compreensivas consideram que a escassez de mulheres nos cargos de topo da contabilidade está relacionada com fatores externos, como barreiras organizacionais e estereótipos sociais, e as perspetivas pseudo-neutras consideram que a escassez de mulheres nos cargos mais prestigiados da contabilidade está relacionada com critérios inerentes às próprias mulheres, realçando a sua insuficiente antiguidade na profissão e os seus traços de personalidade inapropriados. Na opinião de Dambrin e Lambert (2012), as experiências das mulheres na contabilidade não sofrerão grandes mudanças a não ser que os estereótipos de género sejam desafiados o que poderá

acontecer com as mudanças que se têm verificado nos modelos de família nomeadamente, com o aumento das famílias monoparentais e de casais com dupla carreira em categorias socioprofissionais superiores como os profissionais de contabilidade. Caberá às organizações responder as estas mudanças adaptando os seus modelos de negócio às novas realidades sociais.

No que se refere a aspetos discriminatórios entre homens e mulheres, Brennan e Nolan (1998), analisaram os fatores que influenciavam a remuneração dos profissionais de contabilidade pertencentes ao *Irish Chartered Accountants*. Eles concluíram que o fator género é uma variável explicativa importante na justificação das diferenças salariais de funcionários de empresas que não sejam de auditoria, contudo, nas empresas de auditoria o género não é uma variável significativa para explicar as diferenças remuneratórias.

Segundo Sayers (2012), em 2010 nos EUA o salário das mulheres correspondia a 77% do salário dos homens o que era explicado pela assunção de mais responsabilidades familiares por parte das mulheres do que por parte dos homens. Consequentemente, o pagamento de salários inferiores às mulheres passa para a sociedade a ideia de que as suas capacidades pessoais e profissionais são menores influenciando dessa forma as práticas de contratação das organizações e demonstrando que, apesar das diferenças salariais se terem vindo a esbater, o sexismo social está entranhado, é ubíquo e persistente (Sayers, 2012, p.524).

Ainda com respeito às diferenças salariais e a sua relação com os tipos de regimes de trabalho, Smithson, Lewis, Cooper e Dyer (2004) constataram que, no estudo que elaboraram com base em 50 entrevistas a profissionais pertencentes ao *Chartered Accountants in Britain*, há uma relação entre regimes de trabalho flexíveis, diferenças salariais e género ou seja, as mulheres que optam por regimes de trabalho flexíveis sofrem um impacto negativo ao nível dos seus salários atuais e futuros, facto que não se verifica com os homens. Nesse sentido, a promoção de condições de trabalho flexíveis pode contribuir para o reforço das disparidades salariais entre homens e mulheres (Smithson *et al.*, 2004; Lyonette e Crompton, 2008).

Em relação à participação das mulheres em cargos de gestão e/ou chefia, Wootton e Kemmerer (2000) e Lyonette e Crompton (2008) demonstraram que houve uma evolução significativa da presença das mulheres na força de trabalho em contabilidade nos EUA e no Reino Unido. Se, em 1930 nos EUA, 90% dos contabilistas eram homens em 1990 as mulheres já ocupavam mais de 50% dos postos de trabalho em contabilidade e nos cursos de

contabilidade cerca de 53% dos estudantes eram mulheres. Contudo, este reforço da participação das mulheres na força de trabalho em contabilidade não foi acompanhado por um aumento da sua participação em cargos de gestão e/ou chefia das empresas o que se explica, pela existência de fatores históricos, culturais, jurídicos, económicos, sociais e organizacionais que influenciam a mudança (Wootton e Kemmerer, 2000; Twomey *et al.*, 2002; Lyonette e Crompton, 2008). No seu estudo, Lyonette e Crompton (2008), concluem que as mulheres que trabalham em contabilidade não progredem na sua carreira da mesma forma que os homens e, além disso, ganham consideravelmente menos como consequência, por um lado, com a discriminação em função do género ainda presente e pelo outro com as dificuldades sentidas pelas mulheres em conciliarem o emprego com as responsabilidades domésticas e familiares. As autoras reforçam ainda que, enquanto não houver uma partilha igualitária dessas responsabilidades, o “*gender gap*” nas carreiras contabilísticas e na remuneração continuará a existir (Lyonette e Crompton, 2008, p. 519).

Com o objetivo de colmatar a falta de estudos académicos acerca das pessoas que trabalhavam em contabilidade mas que não tinham a categoria profissional de contabilista, nomeadamente os escriturários de contabilidade ou guarda-livros, Cooper e Taylor (2000); Edwards e Walker (2007); Hammond (2003) e Kirkham e Loft (1993) abordaram esta temática nos seus estudos. Cooper e Taylor (2000) desenvolveram um estudo acerca das práticas de trabalho dos escriturários de contabilidade desde meados do século XIX até 1996. Baseados no trabalho de Braverman, os autores mostraram que a experiência profissional em contabilidade foi, durante a segunda metade do século XX, um fator de desqualificação de acordo com os princípios de “Gestão Científica” de Taylor. De acordo com Hammond (2003), em 1998 no Reino Unido, 78% das pessoas que trabalhavam em contabilidade desempenhavam funções de escriturários e desses, 76,5% eram mulheres que auferiam baixos salários e que não tinham grandes perspetivas de promoção. De salientar contudo que a ênfase dos autores, Kirkham e Loft (1993), Cooper e Taylor (2000), Hammond (2003) e Edwards e Walker (2007), não está tanto nos profissionais de contabilidade mas sim na profissão contabilística sendo que, a progressiva feminização dos escriturários de contabilidade estava diretamente relacionada com a degradação da imagem da profissão e com a profissionalização e a boa reputação do contabilista do sexo masculino.

Broadbent e Kirkham (2008); Haynes (2008b); Khalifa e Kirkham (2010) afirmam que, apesar de no mundo ocidental já não existirem entraves à entrada das mulheres na profissão, no que respeita à progressão na carreira, os obstáculos continuam a existir em resultado das estruturas patriarcais, dos processos e práticas discriminatórias e dos discursos sexistas existentes no processo de profissionalização da contabilidade. O facto de grande parte das empresas possuírem estruturas maioritariamente masculinas cria barreiras, formalmente invisíveis, que dificultam a progressão das mulheres na profissão, que contribuem para a diferença salarial entre homens e mulheres, para a inflexibilidade de horários e para a exigência de disponibilidade total em favor da empresa e dos clientes. Broadbent e Kirkham (2008) e Francoeur *et al.*, (2008) referem que, mesmo quando as mulheres chegam ao topo da carreira continuam em desvantagem em relação aos seus colegas homens pois, se a empresa tiver de responsabilizar ou dispensar alguém, é mais provável que seja uma mulher do que um homem. Num estudo realizado sobre as *big four*, Anderson-Gough *et al.*, (2005), mostram que os processos de recrutamento e avaliação de desempenho são maioritariamente geridos por homens e que isso tem contribuído para a perpetuação de uma cultura machista e consequentemente para as desigualdades de género.

2.3.2 – Histórias de mulheres pioneiras na contabilidade

O contributo das mulheres no âmbito da história da contabilidade é, muitas vezes, ignorado. Apesar de no final do século XIX, em países como a Grã-Bretanha e os EUA, já existir um número considerável de mulheres a trabalhar em contabilidade, os estudos que se debruçaram sobre o emprego feminino centravam-se em grandes organizações como bancos, seguradoras, caminhos-de-ferro e correios onde a representação de mulheres era quase inexistente (Khalifa e Kirkham, 2010). Estas autoras referem que, já no século XVI na Escócia, muitas mulheres estiveram envolvidas em tarefas financeiras, de gestão e de contabilidade de indústrias de cerveja.

Embora sejam uma minoria em termos de temática de investigação em contabilidade existem alguns estudos biográficos sobre mulheres pioneiras com percursos notáveis nesta área sendo que, a maioria deles aborda a temática da luta das mulheres norte americanas no acesso às organizações profissionais.

Spruill e Wootton (1995) deram a conhecer a história de Jennie M. Palen, uma das mulheres pioneiras a entrar e ter sucesso na profissão de contabilista nos EUA e que também

era uma historiadora e poeta. Palen considerava que, de todas as profissões, a contabilidade era a profissão cujo acesso às mulheres era mais difícil. Palen contribuiu para o desenvolvimento da contabilidade nos EUA, foi presidente do *American Women's Society of Certified Public Accountants* e editora do jornal *The Woman C.P.A* e encetou vários esforços para acabar com a discriminação existente no seio da profissão.

Outra mulher pioneira que superou as dificuldades no acesso à profissão foi Lena E. Mendelsohn. Foi das primeiras mulheres a obter o certificado CPA nos EUA e das primeiras oradoras no encontro anual do *American Institute of Accountants*. Além disso foi a segunda mulher a publicar um artigo no *Journal of Accountancy* e membro fundador do *National Association of Cost Accountants* (Walker, 2008). Foi um exemplo na luta contra a discriminação das mulheres na profissão e pela igualdade de oportunidades.

Khalifa e Kirkham (2010) falam-nos de Ethel Ayres Purdie, Christine Mosley e M.C.B. Aston, mulheres que atingiram notoriedade no mundo da contabilidade também devido ao seu envolvimento em atividades políticas, como por exemplo Ethel Purdie que esteve ligada ao movimento de sufrágio na Grã-Bretanha e que foi admitida como membro da *London Association of Accountants* em 1909, ou devido a ligações sociais e/ou vantagens educacionais como as de Christine Mosley e M.C.B. Aston que eram filhas de donos de importantes empresas de contabilidade do início do século XX.

Ada Bourn, em 1916 e com apenas 18 anos de idade, completou com sucesso os exames de acesso à *London Association of Accountants*, apesar de só a partir dos 21 anos poder ser membro. Foi uma das pioneiras a consegui-lo (Broadbent e Kirkham, 2008).

Cooper (2008), deu a conhecer a história de Mary Addison Hamilton, uma das primeiras mulheres australianas a ser admitida pela organização de profissionais de contabilidade da Austrália, o *Institute of Accountants and Auditors of Western Australia*, e cujo perfil e carreira nunca foram publicamente reconhecidos pela profissão contabilística australiana. Addie era proveniente de uma família humilde contudo, cedo se destacou pelas suas capacidades e, ainda no início de século XX, quando o acesso das mulheres ao mercado de trabalho era difícil, conseguiu alcançar o estatuto de contabilista certificada. Além disso, ingressou no *Western Australian Public Service* onde, apesar de ter sido a primeira mulher a alcançar um lugar permanente como resultado das suas habilitações académicas e competências profissionais, nunca desempenhou, ao longo dos mais de 40 anos de serviço, funções de contabilista profissional mas sim de escriturária. Apesar disso, Addie não estagnou na sua carreira profissional pois colaborou com várias organizações

sociais sem fins lucrativos como contabilista, auditora e tesoureira, ensinou contabilidade, direito e escrituração mercantil e foi a responsável pela elaboração e correção de exames dessas matérias.

Sobre a mesma temática, Graham (1960) citado por Emery, Hooks e Stewart, (2002) apresentou Eveline Pickles e Winifred Hill como as primeiras mulheres que foram admitidas na organização profissional de contabilistas da Nova Zelândia, em 1902.

Estas mulheres, apesar de notáveis pelo seu pioneirismo e pelas suas convicções, não representavam aquelas que em tão grande número trabalhavam como escriturárias ou guarda-livros às quais era negado o acesso e a progressão numa carreira cujo domínio ainda era masculino.

2.3.3 - A importância da contabilidade doméstica

Existem também alguns estudos que destacam outras configurações marginalizadas da contabilidade, nomeadamente o orçamento familiar e a contabilidade doméstica que eram e continuam a ser elaborados maioritariamente por mulheres.

Walker é dos autores que mais investigação fez acerca desta temática. No seu estudo de 1998 caracterizou a contabilidade incidindo no quotidiano e na cultura da classe média inglesa durante o século XIX. A crescente implementação de técnicas contabilísticas nas casas burguesas é considerada, num contexto de racionalização familiar, ameaça de insolvência e predominância da ideologia da vida doméstica. É demonstrado que os sistemas de contabilidade doméstica foram fundados sobre uma gestão e responsabilização hierárquica, contribuindo assim para o exercício do domínio masculino nas famílias da classe média.

Walker e Llewellyn (2000) exploram as potencialidades proporcionadas pelos agregados familiares para a investigação em contabilidade. Para estes autores, a contabilidade doméstica das famílias não tem sido um campo de investigação académica devido à preocupação com os interesses do mundo profissional e glamouroso do público em detrimento do privado. No entanto, os autores argumentam que as implicações sociais e comportamentais da prática da contabilidade em casa são potencialmente tão profundas para as contas nacionais quanto as da prática da contabilidade de domínio público. Neste estudo, os autores também apresentam um conjunto de questões contabilísticas que envolvem outras disciplinas apelando ao enriquecimento da compreensão da contabilidade como uma prática social e institucional.

Num estudo similar acerca da contabilidade doméstica das famílias japonesas no período após a Segunda Guerra Mundial, Komori e Humphrey (2000) e Komori (2012)

pretenderam, desde logo, fornecer uma visão da prática contabilística familiar proveniente de um contexto social e cultural diferente, o Japão, e afastarem-se da centralização dos estudos nos contextos anglo-saxónicos. Komori e Humphrey (2000), utilizam os esquemas de atribuição nacional de prémios às práticas contabilísticas domésticas japonesas para documentar as mudanças-chave ocorridas nesse âmbito durante o último meio século. O que se notou foi que houve uma mudança do ênfase no controlo orçamental a curto prazo para o planeamento da vida a longo prazo e também uma preocupação crescente com as questões sociais e ambientais mais amplas. Concluiu-se que, essas mudanças estavam intimamente relacionadas com a mudança nos papéis económicos e sociais acolhidos pelas famílias japonesas. Já num outro estudo Komori (2012) explora a natureza das práticas contabilísticas femininas através da análise das práticas de contabilidade doméstica das mulheres japonesas constatando que essas práticas contabilísticas são caracterizadas por integrarem qualidades e valores femininos e masculinos, como é demonstrado por Dillard e Reynolds (2008, p.570). As mulheres usam a objetividade da contabilidade não só para racionalizar a economia doméstica e o estilo de vida familiar como também como uma forma de contribuir para a sociedade japonesa em geral. Além disso, a contabilidade é usada como uma ferramenta para elas expressarem o seu instinto maternal através da partilha de valores fundamentais com os seus filhos, para ajudarem os seus maridos, para racionalizarem as suas emoções e para construírem a sua identidade enquanto mulheres.

Ainda em relação à temática da contabilidade doméstica são de referir mais dois estudos realizados por Walker em 2003. Para explorar a relação entre a contabilidade das famílias e o patriarcalismo durante o início do século XX nos EUA e na Grã-Bretanha, Walker (2003a) utiliza as teorias sociais construtivistas de género. Argumenta-se que as técnicas calculistas de gestão familiar, impostas pelos chefes de família às mulheres da casa, serviram para manter as mulheres da classe média na esfera doméstica, para reforçar o seu papel como consumidor e para desviar a sua atenção da construção de uma carreira fora de casa, ao invés de contribuir para a sua libertação e profissionalização.

Walker (2003b) desenvolveu também um estudo onde explora a cronologia da feminização da escrituração contabilística no final do século XIX na Grã-Bretanha, apresentando o perfil sociodemográfico e a distribuição sectorial das mulheres escriturárias. Este estudo torna mais visível a existência de trabalho de contabilidade feminino nos limites

da divisão público/privado o que, pode ser explicado, pelo aparecimento do movimento liberal feminista e pelo facto do trabalho feminino ser essencialmente trabalho não remunerado ou ser mais barato do que o masculino.

Na Austrália, Carnegie e Walker (2007a; 2007b) desenvolveram uma investigação cujo objetivo era analisar os registos contabilísticos domésticos efetuados por um conjunto de famílias australianas, desde o início do século XIX até meados do século XX (1820 até 1960). A partir do exame geral inicial a 76, e posteriormente com detalhe a 18, conjuntos de registos domésticos existentes em bibliotecas públicas da Austrália, os autores procuraram investigar se esses registos sofriam alguma influência de género, se tinham alguma finalidade discriminatória ou repressiva para com as mulheres e refletir sobre a relação entre a prática da contabilidade doméstica e a classe social.

O estudo demonstrou que a contabilidade doméstica era utilizada como um instrumento para limitar o consumo das mulheres, principalmente durante os períodos de crise financeira e guerra e que, a contabilidade desenvolvida nas famílias australianas estava centrada na manutenção de registos de operações de rotina como o registo das despesas com a alimentação, higiene e vestuário. Não era frequente as famílias elaborarem orçamentos ou fazerem declarações financeiras. Outra evidência retirada do estudo foi que a contabilidade doméstica na Austrália era feita tanto pelas mulheres como pelos homens da casa contudo, as preocupações e responsabilidades variavam em função do sexo. Enquanto os registos das mulheres se limitavam às despesas do dia-a-dia, os homens demonstravam outro tipo de responsabilidade financeira que ia para além da gestão quotidiana. Eles efetuavam o registo de empréstimos e respetivas amortizações, de investimentos em ações e propriedades, das despesas com a educação dos filhos e das despesas com a manutenção da casa e dos automóveis.

Em relação à questão da eventual finalidade repressiva deste tipo de contabilidade, os autores não encontraram dados que provassem que as mulheres australianas casadas mantinham esses tipos de registos apenas para prestarem contas aos maridos pelo que, tal podia ser justificado por um sistema crenças e de valores de liberdade e igualdade, característico de territórios de emigração (Carnegie e Walker, 2007b).

Apesar dos tipos de contabilidade doméstica observados neste estudo não darem visibilidade à contribuição produtiva das mulheres domésticas alguns casos, revelam a inter-

relação entre as esferas pública (ou seja, a entidade empresarial) e privada (ou seja, o agregado familiar) através da troca de bens e serviços produzidos em casa (computas e legumes). Há também indicações de que as pessoas que faziam este tipo de contabilidade pertenciam maioritariamente à classe média com educação e cujas raízes eram anglo-saxónicas. Além disso, outra conclusão interessante deste estudo está relacionada com a forma como os registos eram efetuados nomeadamente, em diários e outros documentos pessoais, o que demonstra o nível de individualização deste tipo de contabilidade e a variedade de práticas contabilísticas existentes (Carnegie e Walker, 2007a; 2007b).

2.3.4 - As mulheres na contabilidade em países não anglo-americanos

Apesar das mulheres terem vindo a conquistar o seu espaço no mundo do trabalho e particularmente na contabilidade, as desigualdades continuam a existir um pouco por todo o mundo sendo mais notórias nos países não ocidentais.

Com o objetivo de preencher a lacuna existente ao nível de estudos sobre as mulheres na contabilidade em países não ocidentais, onde os negócios têm características muito próprias e onde as influências culturais e religiosas são muito fortes, Kamla (2012), apresenta um estudo no qual tenta perceber, através da realização de entrevistas semiestruturadas com mulheres que desempenhavam funções contabilísticas e financeiras na Síria, e tendo por base a teoria pós-colonial, qual o impacto da globalização nas suas experiências e atitudes profissionais. A partir da teoria pós-colonial a autora tenta mostrar que o uso do véu islâmico é um símbolo de resistência ao colonialismo económico, cultural e ideológico do ocidente (Kamla, 2012).

Na Síria, o uso do *hijab* (véu islâmico) é voluntário no entanto, muitas mulheres continuam a usá-lo como forma de oposição ao colonialismo e meio de defesa da sua identidade. Tendo por base o contexto patriarcal e conservador do mercado de trabalho sírio, as entrevistas realizadas revelaram que as mulheres contabilistas sírias que usam o véu islâmico têm mais facilidade do que as que não usam no acesso ao mercado de trabalho e em negociar melhores condições laborais. Pelo contrário, nos últimos anos o aumento da presença de empresas ocidentais na Síria, nomeadamente as grandes multinacionais de auditoria (*big four*), tem prejudicado particularmente as mulheres que usam o *hijab*, dificultando-lhes o acesso e progressão na carreira.

Kamla (2012) alega mesmo que essas empresas ocidentais ignoram a complexidade das conotações subjacentes ao uso do véu islâmico nas sociedades árabes. Se por um lado, o uso do véu serve como meio de resistência ao colonialismo, ao imperialismo e à discriminação de classes pelo outro, é visto como um símbolo de autenticidade, de moralidade e de rejeição do consumismo. Acresce ainda o facto destas empresas ocidentais focarem-se na satisfação máxima do cliente exigindo disponibilidade total dos seus trabalhadores, o que está a provocar a alteração das noções de independência e de atenção à família que se repercutem essencialmente na vida das mulheres.

Na Nova Zelândia, uma antiga colónia britânica, Mc Nicholas *et al.*, (2004) desenvolveram um estudo cujo objetivo era conhecer o impacto da história colonialista da Nova Zelândia nas experiências das mulheres maori que desempenhavam funções contabilísticas. Através da realização de entrevistas semiestruturadas a treze mulheres maori, os autores quiseram dar voz a essas mulheres ouvindo as suas histórias, chamar a atenção para algumas questões com que mulheres maori se deparam na área da contabilidade, perceber as práticas institucionais e as suas possíveis consequências no que respeita ao desenvolvimento e progressão na suas carreiras e também proporcionar algumas reflexões acerca da influência contínua da história imperialista da Nova Zelândia na modelação das suas experiências.

De acordo com os autores, muitas organizações profissionais neozelandesas, incluindo as da área contabilística, continuam a seguir políticas e práticas de índole monocultural apesar de reforçarem, para todo o mundo, a sua dualidade cultural. As organizações dão preferência a mulheres não indígenas, sem uma identidade cultural própria, o que representa um racismo institucional dentro das organizações e demonstra a influência do processo de colonização na vida das mulheres maori.

Desta forma, as mulheres maori que desempenham funções na área contabilística têm não só de lidar com as dificuldades de acesso à profissão como com os entraves à progressão na carreira. Além disso, o facto das organizações e da própria profissão contabilística não terem em conta as especificidades deste grupo étnico nem desenvolverem políticas e estratégias efetivas para lidarem com as necessidades dos seus membros maori, também demonstra que os profissionais de contabilidade podem não ser capazes de ir ao encontro das necessidades dos eventuais clientes maori (McNicholas *et al.*, 2004).

Ainda no contexto neozelandês, Emery *et al.*, (2002) desenvolveram um estudo com base em histórias orais e outros materiais de arquivo. O objetivo desse estudo foi perceber o percurso e as dificuldades que as mulheres contabilistas da Nova Zelândia, que entraram para a profissão nos anos 40 e 50, enfrentaram perante uma profissão dominada, até finais do século XX, pelo sexo masculino. Embora a Nova Zelândia tenha sido um dos primeiros países a permitir a entrada das mulheres na profissão, isso não levou a um aumento exponencial de mulheres contabilistas uma vez que essas funções eram maioritariamente atribuídas aos homens ficando as mulheres com as funções com reconhecimento inferior como as de escriturárias. Os testemunhos dessas mulheres permitiram chegar a entendimentos comuns em torno das construções do contexto familiar, da educação, das práticas de trabalho discriminatórias, da exclusão do conhecimento organizacional e da satisfação no trabalho. De acordo com os autores, apesar do número de mulheres na profissão ter aumentado, não se verificaram mudanças significativas na hierarquia da profissão, nomeadamente ao nível dos salários.

Já num contexto geográfico diferente, Czarniawska (2008), desenvolveu um estudo acerca da mudança das perceções da contabilidade em diferentes contextos culturais, temporais e espaciais dando especial ênfase às questões de género. Tendo por base o contexto polaco, onde a profissão sempre foi e continua a ser vista como uma ocupação feminina com pouco prestígio e mal paga, e utilizando obras de ficção, nomeadamente os romances de Douglas Adams, a autora explora as razões da má reputação da profissão contabilística na Polónia e da quebra de prestígio da profissão verificada em toda a Europa na sequência dos fenómenos de feminização. Assim, Czarniawska conclui que a má reputação que a profissão contabilística tem é justificada pelo desprezo pelas mulheres, compartilhado por ambos os sexos, o qual deve ser erradicado pois só assim também a contabilidade fará essa erradicação.

2.3.5 - O impacto da contabilidade sobre as mulheres

De acordo com alguns autores, a contabilidade é usada por muitas organizações, como um meio de exploração das mulheres e além disso, pode ter um impacto significativo nas suas escolhas de estilo de vida e trabalho (Armstrong, 2000; Gallhofer *et al.*, 2011; Kornberger *et al.*, 2010; Sikka, Wearing e Nayak, 2000). Armstrong (2000) argumenta que os novos modelos de controlo orçamental são responsáveis pela exploração e produção de tipos de emprego precários. A flexibilidade da mão-de-obra direta é assumida como uma das técnicas

fundamentais para efeitos de custeio e controlo orçamental. Com base em estudos históricos acerca do controlo orçamental por via do controlo dos custos com a mão-de-obra, este autor levanta duas hipóteses: a primeira questiona se é expectável que o uso de objetivos orçamentais que incorporem esses custos seriam mais frequentes nas situações em que os trabalhadores têm menor capacidade para resistir aos vários tipos de flexibilidade; e a segunda questiona se a utilização desses objetivos incentivaria os despedimentos nas unidades de negócio das empresas que não alcançassem os níveis de desempenho esperados. Testadas as hipóteses, o autor concluiu que há uma forte e positiva relação entre a proporção de mulheres no mercado de trabalho e de trabalhadores em tempo parcial e o uso de custos unitários de mão-de-obra direta e da relação custo/venda, e que estes indicadores são utilizadas como metas de avaliação de desempenho. Além disso, o uso do *Return on Investment* (ROI) para avaliar o desempenho tem uma relação direta com os despedimentos em unidades de negócios que não conseguiram alcançar um desempenho satisfatório.

Ainda no que concerne a esta temática, Sikka *et al.* (2000) defendem que, as práticas contemporâneas de contabilidade estão a contribuir para o empobrecimento dos trabalhadores que se vêm obrigados a aceitar empregos inseguros e com baixos salários. Apesar dos sucessivos governos se comprometerem com a promoção de políticas de equidade, nenhum desenvolveu propostas concretas de democratização do local de trabalho, submetendo-se ao poder das elites corporativas. Num estudo realizado sobre as 1199 maiores empresas cotadas de Inglaterra, os autores salientam o aprofundamento da divisão social na Inglaterra. Em algumas empresas analisadas, os salários dos diretores das empresas eram 200 vezes superiores à média salarial da empresa, o que se explicava pela tendência crescente das grandes empresas contratarem mulheres, em tempo parcial e com baixos salários.

Numa outra vertente do impacto da contabilidade sobre as mulheres, Gallhofer *et al.* (2011) desenvolveram um estudo com o objetivo de verificarem se as opções de estilo de vida e trabalho feitas por mulheres inscritas no *Institute of Chartered Accountants Scotland* eram limitadas por restrições estruturais ou se pelo contrário eram consequência das suas preferências individuais. Da análise dos questionários e entrevistas os autores concluíram que existe uma complexa inter-relação entre as preferências individuais e as restrições estruturais tanto no que diz respeito aos tipos de decisão de carreiras que as contabilistas escocesas tomaram como no tipo de gestão familiar e profissional pelo qual optaram e nos motivos que

levaram a essas escolhas. Deste modo, apesar das restrições estruturais serem evidentes isto é, de grande parte das organizações não adotarem políticas e modelos de trabalho flexíveis, muitas escolhas de estilo de vida e trabalho feitas pelas mulheres eram guiadas pelas suas preferências individuais nomeadamente pela vontade de serem mães e de terem mais tempo para a família. De notar ainda que, de acordo com Lupu (2012), tanto as restrições estruturais como as preferências individuais de cada mulher dificultam a sua progressão na carreira contribuindo desta forma para a escassez de mulheres nos cargos superiores da profissão contabilística.

Também Kornberger *et al.* (2010) realizaram um estudo sobre a relação entre o trabalho e o estilo de vida adotado. O objetivo foi analisar o efeito das práticas de trabalho flexível implementadas numa das *big four* na progressão e retenção das mulheres com melhor desempenho profissional e em cargos de nível superior. Os autores concluíram que nessa empresa e após a implementação de políticas de trabalho mais flexíveis as desigualdades eram muitas vezes resultado dos juízos formulados e exprimidos pelos colegas e chefias acerca do desempenho e competência técnica dos colaboradores que optavam pelo programa de flexibilidade implementado na empresa. Desta forma, em vez de constituir um instrumento de igualdade entre os géneros, o programa contribuiu para o aprofundamento das desigualdades. Além disso, tendo em conta o papel da linguagem como um meio de reforço das relações de poder, os autores sugerem que só com a mudança das práticas discursivas das organizações é que haverá também uma mudança positiva nas relações de género.

Num estudo sobre a relação entre o corpo e o “eu”, em particular os aspetos de género desse “eu”, para as mulheres profissionais de contabilidade, Haynes (2008b), desenvolveu um estudo cujo objetivo era analisar o que é que acontecia quando formas de incorporação profissional e organizacional, tais como as que se encontram na profissão de contabilista, entram em contacto com outras formas de incorporação de género do “eu”, nomeadamente a gravidez e a maternidade precoce. Para Haynes (2008b, p.329), a noção de incorporação enfatiza o corpo vivido, como o sujeito que conhece o mundo através da perceção corporal e não como um objeto de conhecimento científico. Desta forma, esta problemática da incorporação fornece a base para a explicação das diferenças de género pois, a noção de personalidade de contabilista, que vem primordialmente por via do corpo, sofre uma grande alteração no caso das mulheres grávidas pois é o corpo e não a mente que se torna o foco da

atenção. Estas alterações físicas provocam mudanças não só na relação da mulher com o seu próprio corpo como provocam alterações de natureza psicológica que influenciam o seu eu profissional afetando também as respostas dos outros à sua identidade profissional. É assim que, muitas vezes o modo como o corpo feminino é avaliado se torna uma forma de discriminação e de reprodução de desigualdades na profissão pois, ao contrário do corpo feminino, o corpo masculino não passa por estas mudanças.

2.4 – Em resumo

Apesar da participação das mulheres no mercado de trabalho ser cada vez em maior número, elas continuam a enfrentar dificuldades impostas em função do género. Continuam a existir sociedades onde as mulheres vêm negados alguns dos direitos básicos, nomeadamente o direito ao trabalho, à igualdade de oportunidades e à dignidade. As mulheres continuam a auferir baixas remunerações e a ter dificuldades na progressão da carreira e na conciliação das suas responsabilidades profissionais, domésticas e familiares. Neste sentido, é importante que se desenvolvam esforços no sentido de se construir um mundo onde mulheres e homens possam viver em igualdade e com garantias de oportunidades de exercício das suas diversas capacidades.

Também no contexto específico da contabilidade as mulheres enfrentaram e continuam a enfrentar alguns obstáculos nomeadamente ao nível da progressão na carreira e da conciliação entre a vida familiar e profissional. Por isso, são estes estudos sobre a análise do género no âmbito da contabilidade que nos podem proporcionar as explicações sociais e económicas para a existência e manutenção dessas dificuldades enfrentadas pelas mulheres.

Desta forma, tal como defendem Khalifa e Kirkham (2010), é muito importante a inclusão da temática do género nos vários tipos de estudos contabilísticos pois só assim se conseguirá por um lado, quebrar com o desequilíbrio de poder e com as noções sexistas de competência, de empenho, de prática e pelo outro proporcionar uma compreensão mais ampla da contabilidade e da profissão de TOC.

Neste capítulo fez-se a contextualização teórica do estudo, no próximo capítulo vai ser descrita a metodologia adotada indicando o método de investigação e o tipo de fontes

utilizados. Faz-se também a caracterização da amostra e explicita-se o processo de recolha e análise de dados.

CAPÍTULO 3: METODOLOGIA

A seleção do processo através do qual se realiza a investigação depende do fenómeno a investigar (Vieira, 2009; ver também Ryan, Scapens e Theobald, 2002). Além disso, a forma de alcançar conhecimento acerca de determinado fenómeno é influenciada pelos pressupostos do investigador relativamente à natureza do fenómeno em estudo, sendo que o investigador desempenha um papel bastante ativo no processo de investigação (Vieira, 2009, p.13). De acordo com Hopper e Powell (1985) não há investigações que sejam totalmente objetivas e livres de valores.

O pressuposto de que existe uma única metodologia para cada investigação é errado e, concretamente ao nível da investigação em contabilidade, é necessário uma pluralidade de metodologias para que todos os aspetos e dimensões sejam plenamente explorados (Vieira, 2009).

O presente estudo trata-se de um estudo qualitativo, inserido no paradigma interpretativo sendo abordado neste capítulo a metodologia adotada neste estudo indicando o método de investigação utilizado, o objeto de estudo e a forma de recolha de dados.

3.1 – Método de Investigação

A partir dos anos 70 começaram a surgir abordagens alternativas à investigação positivista em contabilidade as quais vieram apresentar a contabilidade como um fenómeno eminentemente social (Vieira, 2009). De seguida, classifica-se o estudo a desenvolver nas suas diferentes características e métodos de investigação.

3.1.1 – Estudo interpretativo

No contexto do paradigma interpretativo, o objeto geral da investigação é o “mundo humano” enquanto criador de sentido. Assim, a investigação qualitativa interpretativa tem como objetivo a compreensão e interpretação do comportamento físico e ainda os significados que lhe atribuem o ator e todos aqueles que interagem com ele (Lessard-Hébert, Goyette e Boutin, 2010, p. 175; Coutinho, 2013). A ênfase deste tipo de investigação é sobre os significados que as pessoas atribuem a determinado fenómeno social, o que implica análises

sobre como as pessoas comunicam e agem num contexto social particular (Lukka e Modell, 2010; Craveiro, 2007; Coutinho, 2013). De acordo com Myers (2013, p.39), os investigadores interpretativos assumem que o acesso à realidade (dada ou socialmente construída) é feito apenas através de construções sociais, tais como: a linguagem, a consciência e os significados partilhados.

A ênfase em mostrar a riqueza dos fenómenos sociais leva também a análises holísticas em vez de análises atomizadas, reconhecendo que os significados são moldados na interação entre as pessoas e por um conjunto de aspetos, humanos e não humanos, incluindo as normas sociais que são, consciente ou inconscientemente, aplicadas à situação em estudo (Lukka e Modell, 2010, p.464). Ao contrário da abordagem positivista, a investigação interpretativa tem em consideração a relação entre as ações do dia-a-dia e as dimensões da estrutura social, o que implica contextualizar socialmente essas estruturas e compreender a sua evolução ao longo do tempo (Ryan *et al.*, 2002).

A investigação interpretativa geralmente utiliza métodos qualitativos para estudar a realidade empírica, interpretando-a no seu contexto e sob o ponto de vista das pessoas que conhecem, vivenciaram ou têm conhecimento sobre o tema, fato ou situação (Vieira, 2009, p.20; Coutinho, 2013). Neste tipo de investigação, a realidade é uma construção dos intervenientes que com ela interagem não se pretendendo encontrar leis universais e generalizações, mas sim relatos que traduzam as diversas interpretações dos intervenientes e, nesta perspetiva, não há uma realidade mas sim várias realidades (Vieira, 2009, p.20; Coutinho, 2013).

Segundo Vieira (2009), a investigação interpretativa na área contabilística procura compreender a natureza social das práticas contabilísticas através da perceção dos acontecimentos diários, das estruturas sociais e também dos significados que as pessoas atribuem aos seus comportamentos e aos comportamentos dos outros. Ao estudar a contabilidade no seu contexto organizacional e social, o investigador assume uma visão subjetiva dos fenómenos contabilísticos tentando compreender as interações que ocorrem entre eles (Vieira, 2009, p.12).

Ainda segundo Vieira (2009) e Ryan *et al.*, (2002), para analisar as práticas contabilísticas atuais no seu contexto histórico, económico, social e organizativo, é adotada

uma orientação holística uma vez que as práticas contabilísticas são construídas socialmente e os próprios atores sociais as podem influenciar.

Com base nos pressupostos enunciados, neste estudo utiliza-se uma abordagem interpretativa onde se tenta compreender os acontecimentos do dia-a-dia, as estruturas sociais, os comportamentos e os significados que lhes são atribuídos pelos intervenientes na investigação.

3.1.2 – Estudo de caso

O método de estudo de caso é uma abordagem metodológica que permite analisar, de uma forma intensiva, detalhada e contextualizada, um fenómeno, um evento, um problema ou uma organização em particular, sendo que essa análise é efetuada através do escrutínio das atividades e experiências de todas as partes envolvidas, assim como do contexto no qual essas atividades e experiências ocorrem (Stake, 2012).

De acordo com Cooper e Morgan (2008), o método de estudo de caso é extremamente útil quando se está a investigar um fenómeno complexo e dinâmico com muitas variáveis envolvidas ou quando se estão a analisar práticas atuais, incluindo detalhes de atividades importantes, como por exemplo mudanças na regulamentação contabilística. Além disso, este tipo de metodologia também apresenta vantagens quando se estuda um fenómeno em que o contexto em que ele ocorre é crucial para a investigação.

De acordo com esta perspetiva, Yin (2005, p.13), define estudo de caso como sendo uma investigação empírica que investiga um fenómeno no seu ambiente real e na qual se utilizam múltiplas fontes de evidência, nomeadamente as entrevistas, a observação, os questionários, a análise de documentos e outras, acrescentando também que, este método é o mais adequado quando se pretende obter respostas para o “como” e “porquê” de determinado fenómeno.

Segundo Serrano (2004), a modalidade de estudo de caso tem um melhor enquadramento na perspetiva de investigação qualitativa apresentando também uma dualidade de objetivos. Por um lado pode ter como objetivos descrever uma situação, explicar os resultados a partir de uma teoria ou identificar as relações de causa e efeitos pelo outro pode analisar uma dada situação real e estimular a discussão e a tomada de decisões no sentido da mudança.

Os estudos de caso correspondem, em síntese, a um modelo de análise intensiva de uma situação particular e que, pela sua flexibilidade no uso de técnicas de recolha de informação, permite a recolha de informação variada a respeito da situação em análise, viabilizando dessa forma o seu conhecimento e caracterização (Pardal e Lopes, 2011).

Quanto ao tipo de estudo de caso, Bogdan e Biklen (2010), Vieira *et al.* (2009) e Yin (2005), tipificam os estudos de caso em estudo de caso único e estudo de caso múltiplo ou comparativo. Quando o objetivo do investigador é estudar uma realidade particular e circunscrita estamos perante um estudo de caso único, contudo, quando se pretende estudar e comparar várias realidades estamos num cenário de estudo de caso múltiplo ou comparativo.

A investigação nas ciências sociais continua a utilizar frequentemente o método do estudo de caso e, a contabilidade não é exceção. Este é um método que permite um conhecimento mais completo e profundo da contabilidade no seu contexto organizacional e social (Yin, 2005; ver também Vieira *et al.*, 2009, p.161).

Para melhor compreender a contabilidade, o exercício e o acesso à profissão de TOC na perspetiva do sexo feminino optou-se, nesta investigação, por utilizar a abordagem metodológica do estudo de caso por ser a que melhor se adequa aos objetivos do estudo. Trata-se de um estudo de caso múltiplo ou comparativo pois a pesquisa incidiu sobre várias realidades de mulheres TOC tendo sido seleccionadas treze entrevistadas com vista a reunir um conjunto diversificado de perceções e opiniões proporcionando, desta forma, um estudo mais aprofundado da contabilidade, do exercício e do acesso à profissão de TOC, em Portugal, na perspetiva feminina.

3.1.2.1 – Estudo de caso exploratório e instrumental

O estudo de caso é um dos referenciais metodológicos com maiores potencialidades no estudo de problemáticas sociais e a característica que melhor identifica e distingue esta abordagem é o facto de se tratar de um plano de investigação que envolve o estudo intensivo e detalhado de uma entidade bem definida: “o caso” (Coutinho, 2013, p.334).

De acordo com Coutinho (2013), um caso pode ser um indivíduo, uma personagem, um pequeno grupo, uma organização, um país, uma comunidade, uma decisão, uma política, um processo, entre outras hipóteses.

Tendo em conta os objetivos da investigação, os estudos de caso podem ser classificados em: exploratórios, descritivos, explicativos e avaliativos. Os estudos de caso

exploratórios são aqueles cujo objetivo é conhecer melhor um determinado fenómeno da realidade sobre o qual ainda se conhece muito pouco; os descritivos são aqueles em que se pretende obter uma descrição pormenorizada do fenómeno no seu contexto natural; os explicativos visam determinar as relações causa e efeito entre os fenómenos e/ou factos reais e os estudos de caso são avaliativos quando motivam uma descrição detalhada, clarificam significados e produzem juízos (Yin, 2005).

O estudo de caso exploratório é um dos tipos de estudo de caso que mais frequentemente são utilizados em contabilidade e que permite ao investigador explorar as razões que justificam determinadas práticas de contabilidade (Vieira *et al.*, 2009, p.145). Com a investigação exploratória não se pretende obter generalizações teóricas nem respostas conclusivas sobre o fenómeno, mas sim elaborar um conjunto de hipóteses ou apresentar possíveis explicações acerca da adoção de certo comportamento e/ou prática, com a finalidade de virem a ser testadas em estudos posteriores (Vieira *et al.*, 2009, p.145). Ainda a respeito da generalização dos resultados, Stake (2012) considera que na investigação recorrendo a estudos de caso esse aspeto não faz qualquer sentido, uma vez que estão em causa estudos sobre casos reais que são irrepetíveis e singulares sendo a finalidade principal deste método interpretar e compreender um dado caso real. Para Yin (2005, p.54-5), conceber generalizações estatísticas como método de generalizar os resultados do estudo é um “erro fatal”. O autor defende que o método de generalização a utilizar deve ser a generalização analítica, no qual se utiliza uma teoria previamente desenvolvida como modelo e com o qual se devem comparar os resultados empíricos do estudo de caso.

Stake (2012) tipifica ainda os estudos de caso como: intrínseco, instrumental ou coletivo. O estudo de caso é intrínseco quando o propósito da investigação é estudar um fenómeno específico tendo em conta a sua particularidade e singularidade; um estudo de caso instrumental é aquele em que o investigador tem como finalidade compreender melhor um determinado fenómeno externo ou o tema objeto de estudo; estudo de caso coletivo é aquele em que se recorre a vários casos para, através da sua comparação, obter um conhecimento mais alargado sobre um fenómeno ou situação real.

Nos estudos de caso a desenvolver adota-se o estudo de caso exploratório e instrumental por se considerar que é o que melhor serve o objetivo geral do trabalho, que é o de melhorar a compreensão da contabilidade enquanto profissão, na perspetiva específica das

mulheres que desempenham funções nessa área. As generalizações desta investigação possuem apenas uma dimensão analítica² e não estatística uma vez que o objetivo foi obter a descrição dos contextos e dos significados dados pelos sujeitos da investigação.

3.1.3 – Estudo qualitativo

O ponto de partida do trabalho de investigação qualitativa consiste em considerar os sistemas sociais como fenómenos socialmente construídos, os quais podem sofrer mudanças em consequência das ações dos indivíduos que pertencem a um contexto social específico (Vieira *et al.*, 2009, p.132). Assim, as investigações qualitativas privilegiam, essencialmente, a compreensão dos fenómenos a partir da perspectiva dos atores intervenientes no processo, inseridos no seu meio e através da sua linguagem (Craveiro, 2007; Coutinho, 2013).

O paradigma qualitativo considera o investigador como parte do objeto de estudo, o qual pode, inclusivamente, condicionar esse objeto de estudo. O estudo do fenómeno no seu ambiente natural privilegiando a compreensão e interpretação das inter-relações entre tudo o que existe é uma das características mais marcantes deste paradigma (Pardal e Lopes, 2011).

De acordo com Denzin & Lincoln (2007), o investigador qualitativo consegue captar diretamente a experiência vivida estudando os fenómenos nos seus contextos naturais. A investigação que desenvolve é considerada um processo iterativo que envolve o estudo da história pessoal, do género, da classe social, etnia das pessoas que descreve e pela sua própria história (Aires, 2011). Para Bogdan e Biklen (2010), numa investigação qualitativa, a generalização dos resultados não é a principal preocupação sendo o mais importante outros sujeitos e contextos a eles poderem ser generalizados. Mais importante que o rigor é a relevância dos significados, e por isso o objetivo do investigador não é generalizar mas particularizar (Coutinho, 2013)

Além disso, devido à acelerada mudança social, cada vez mais a investigação qualitativa está a ser desenvolvida com recurso a estratégias indutivas, em vez das dedutivas (Flick, 2013; Coutinho, 2013). Deste modo, parte-se do pressuposto que a construção do conhecimento se processa a partir do terreno, à medida que os dados empíricos são recolhidos, analisados, descritos e interpretados e não nas conceções prévias do investigador que estatisticamente as comprovaria e generalizaria (Coutinho, 2013; Flick, 2013).

² O que se procura generalizar são as proposições teóricas e não as proposições sobre populações (Yin, 2005).

De notar também que, nesta perspetiva, o processo de produção de conhecimentos em investigação qualitativa reflete uma certa subjetividade e envolvimento do investigador uma vez que é ele que analisa e interpreta os dados obtidos (Bogdan e Biklen, 2010).

A investigação qualitativa adota uma orientação holística, permitindo compreender, interpretar e explicar em profundidade as práticas sociais, onde se inserem as práticas de contabilidade, atendendo a um contexto organizacional e social mais alargado, no qual estas práticas se desenvolvem (Coutinho, 2013). De acordo com Richardson (1999), os estudos que utilizam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação entre as variáveis, compreender os processos dinâmicos vividos por determinados grupos sociais e também, compreender com maior detalhe, as particularidades do comportamento dos indivíduos.

Tendo em conta o objetivo da investigação, deve ser escolhido o método que melhor auxilie o investigador na compreensão das pessoas e dos contextos sociais onde elas interagem (Vieira *et al.*, 2009, p.132). Neste estudo qualitativo e de âmbito interpretativo, o principal método de recolha de dados a ser utilizado é a entrevista por ser aquele que melhor se adequa ao objetivo do estudo, contudo, também se recorreu à análise de textos, documentos e legislação e ao registo áudio das entrevistas.

3.1.4 – Entrevistas semiestruturadas

A entrevista é provavelmente a técnica de recolha de dados mais utilizada na investigação qualitativa. Elas podem ser classificadas de diferentes formas, estruturadas, semiestruturadas ou não estruturada, mas todas apresentam como característica chave a capacidade de proporcionar uma atenção não diluída na pessoa a entrevistar. As entrevistas fornecem uma investigação detalhada das perspetivas pessoais dos entrevistados, um conhecimento aprofundado do contexto pessoal onde o fenómeno ocorre e uma cobertura do tema muito detalhada (Fraser e Gondim, 2004). Além disso, é uma técnica que possibilita o contato direto e aprofundado entre os sujeitos da investigação (Coutinho, 2013; Quivy e Campenhoudt, 2005).

A entrevista é um dos métodos mais utilizados na investigação qualitativa em contabilidade, procurando compreender em profundidade determinado fenómeno social, tendo por base as experiências vividas pelo entrevistador e pelo entrevistado (Vieira *et al.*, 2009, p.136). De acordo com Aires (2011), a entrevista implica sempre um processo de comunicação

em que ambos atores podem influenciar-se mutuamente, seja consciente ou inconscientemente.

Como refere Serrano (2004, p.32) a técnica de entrevista permite “conhecer as realidades concretas nas suas dimensões reais e temporais, o aqui e o agora no seu contexto social”. A técnica de entrevista permite saber o que as pessoas pensam sobre determinado assunto, quais são os seus pontos de vista e os seus valores. Desta forma, o objetivo principal desta técnica é aceder aos significados que as pessoas atribuem às coisas e às situações (Ludke e André, 1986), respeitando, como refere Quivy e Campenhoudt (2005, p.194), “os seus próprios quadros de referência – a sua linguagem e as suas categorias mentais”. Assim, a entrevista possibilita um “grau de profundidade dos elementos de análise recolhidos” o que constitui uma das grandes vantagens desta técnica (Quivy e Campenhoudt, 2005, p.194).

Segundo Ludke e André (1986, p.34), as entrevistas semiestruturadas definem-se como sendo “aquelas que se desenrolam a partir de um esquema básico, porém não aplicado rigidamente, permitindo que o entrevistador faça as necessárias adaptações”. Assim, Quivy e Campenhoudt (2005) consideram que a flexibilidade das entrevistas semiestruturadas são a técnica mais apropriada para recolher informação em estudos qualitativos.

Nas entrevistas semiestruturadas é preparado um guião com as questões para as quais se pretende obter uma resposta (Vieira *et al.*, 2009, p.149). Contudo, no decurso da entrevista, o entrevistador vai adaptando cada nova questão em função da resposta ou da informação que o entrevistado lhe vai fornecendo, a fim de obter a informação pretendida dele (Lessard-Hébert *et al.*, 2010, p.166).

Quanto ao formato de construção de perguntas, a escolha pela utilização de perguntas abertas permite aos inquiridos expressarem-se através das suas próprias palavras garantindo-se, desta forma, um maior grau de autenticidade e profundidade. (Quivy e Campenhoudt, 2005, p.194). Contudo, é essencial que o tema das questões seja adequadamente definido de modo a que todos os inquiridos entendam claramente do que se trata; que as perguntas sejam aplicáveis aos inquiridos ou seja, que eles disponham da informação solicitada; e que a perspetiva a adotar pelos inquiridos seja especificada para que todos forneçam o mesmo tipo de resposta (Foddy, 2002).

As perguntas abertas apresentam ainda a vantagens de indicar o nível de conhecimento que os inquiridos têm relativamente ao tema e a relevância que esse tema tem para eles, evitar

os efeitos de formato e permitir identificar os quadros de referência e influências motivacionais dos inquiridos (Foddy, 2002, p.143).

De acordo com estes pressupostos, neste estudo de caso optamos pela realização de entrevistas semiestruturadas com perguntas abertas uma vez que este é o método de recolha de informação que permite obter as informações e reflexões mais autênticas e aprofundadas acerca da contabilidade e da profissão de TOC, na perspetiva das mulheres.

3.1.5 – Textos e documentos

Em contabilidade, a análise documental é um dos métodos mais utilizados. “A palavra escrita assume particular importância na abordagem qualitativa, tanto para o registo dos dados como para a disseminação dos resultados” (Bogdan e Biklen, 2010, p.49).

A informação recolhida em revistas, jornais, manuais, legislação e outras publicações é frequentemente utilizada para contextualizar, clarificar e/ou verificar a informação gerada por outros métodos de investigação, como por exemplo a entrevista. Uma das principais vantagens deste método é que não obriga o investigador a uma interação social, a qual pode condicionar o decorrer dos trabalhos (Silva e Silva, 2013).

Na análise da informação documental, o investigador deve procurar compreender todas as circunstâncias que estiveram na origem do fenómeno a estudar de forma a evitar o uso de informação não fidedigna, de difícil acesso ou incompleta (Vieira *et al.*, 2009, p.141).

Neste estudo, foram utilizadas várias referências bibliográficas relativas ao tema em estudo, especialmente referências relacionadas com a contabilidade e com a temática do género. Foi também usada legislação portuguesa relacionada com a profissão de TOC para melhor contextualizar a temática em estudo.

3.1.6 – Registo áudio

O método de registo áudio é frequentemente utilizado como método de investigação qualitativa e é especialmente empregado em conjunto com o método de entrevista. A sua maior vantagem é o facto de proporcionar informação com um elevado grau de fiabilidade e a desvantagem é a de poder intimidar os intervenientes da investigação (Stake, 2012). De acordo com Quivy e Campenhoudt (2005), para que os entrevistados não se sintam constrangidos com os gravadores é importante que os objetivos da entrevista sejam apresentados com clareza, que

seja garantido o seu anonimato e que as gravações sejam utilizadas apenas para os efeitos explicitados e que posteriormente sejam apagadas.

O registo áudio permite registar todos os pormenores da entrevista, nomeadamente, a entoação, o tipo de linguagem e as hesitações dos sujeitos da entrevista, possibilitando desta forma uma análise detalhada do discurso (Vieira *et al.*, 2009, p.142). De referir ainda que, o registo áudio permite ao investigador e a outros investigadores que não tenham estado no terreno, voltar a analisar o material de áudio sempre que for necessário.

Neste estudo, as entrevistas foram gravadas, cuja autorização foi previamente solicitada, e transcritas no sentido de se proceder à sua análise em conjunto com as restantes fontes de informação.

3.2 – Caracterização da amostra

Tendo por base a temática Contabilidade e a profissão de TOC, para desenvolver este estudo qualitativo foram selecionadas treze TOC's mulheres, de nacionalidade portuguesa e com inscrição ativa na OTOC. A escolha das mulheres foi efetuada tendo em conta essencialmente o seu percurso profissional. A amostra é constituída por profissionais com idades compreendidas entre os vinte e cinco e os cinquenta e um anos de idade.

Relativamente às habilitações literárias, doze das participantes possuem habilitações superiores nas áreas de contabilidade, fiscalidade ou gestão e apenas uma não possui formação académica superior sendo que essa está atualmente a frequentar uma licenciatura em contabilidade.

As diferentes entrevistadas foram classificadas, de forma aleatória, com as siglas “E1, E2, (...) e E13” para designar, respetivamente, as “Entrevistada 1, Entrevistada 2, (...) e Entrevistada 13”, por forma a garantir o seu anonimato e a confidencialidade da informação retirada da transcrição das entrevistas.

Este estudo é aplicado à profissão de TOC pois, como TOC e como mulher existe todo o interesse em conhecer a perspetiva de mulheres TOC acerca da contabilidade e do exercício da profissão. Além disso, a OTOC é a maior ordem profissional portuguesa, com mais de 72.000 mil membros ativos e onde os membros do sexo feminino estão, neste momento e desde há poucos anos a esta parte, em maioria.

Atendendo ao universo em estudo, considerou-se apropriado utilizar o processo de amostragem não aleatória por conveniência, pela facilidade em obter os dados e pelo reduzido custo (Coutinho, 2013). O resultado foi a obtenção de uma amostra com as características a seguir mencionadas.

Tabela 1 - Dados relativos às Entrevistas Realizadas

Entrevistadas	Códigos das entrevistadas	Idade	Experiência profissional	Tipo de vínculo profissional	Localização geográfica onde desenvolve atividade	Data de realização das entrevistas	Duração das entrevistas (minutos)
Entrevistada 1	E1	31	7 anos	Profissional liberal	Vila Nova de Famalicão	06/09/2014	14
Entrevistada 2	E2	42	8 anos	Profissional liberal	Fão	05/10/2014	29
Entrevistada 3	E3	26	4 anos	Por conta de outrem	Porto	23/08/2014	38
Entrevistada 4	E4	36	8 anos	Por conta de outrem	Paços de Ferreira	27/09/2014	22
Entrevistada 5	E5	50	25 anos	Por conta de outrem	Barcelos	10/10/2014	17
Entrevistada 6	E6	30	5 anos	Por conta de outrem	Barcelos	23/08/2014	38
Entrevistada 7	E7	32	11 anos	Por conta de outrem	Felgueiras	27/09/2014	30
Entrevistada 8	E8	33	10 anos	Por conta de outrem	Amares	11/10/2014	17
Entrevistada 9	E9	25	5 anos	Por conta de outrem	Matosinhos	18/10/2014	15
Entrevistada 10	E10	27	4 anos	Por conta de outrem	Vila do Conde	18/10/2014	22
Entrevistada 11	E11	51	35 anos	Profissional liberal	Guimarães	24/10/2014	29
Entrevistada 12	E12	30	5 anos	Por conta de outrem	Ponte da Barca	27/10/2014	13
Entrevistada 13	E13	40	15 anos	Profissional liberal	Ponte da Barca	27/10/2014	25

3.3 – Recolha e análise de dados

Neste estudo, a recolha de dados foi efetuada através da realização de entrevistas a profissionais de contabilidade mulheres. A escolha das entrevistadas foi feita tendo em conta o

seu percurso profissional, e por forma a garantir informação suficiente para responder às questões-chave desta investigação.

Os resultados deste estudo não podem ser generalizados, pois este é um estudo de natureza exploratória e a análise ser centrada em apenas treze TOC's mulheres, num universo de mais de 36.000. Contudo, os resultados alcançados contribuem para conhecer melhor a percepção das mulheres TOC no que respeita à contabilidade e ao exercício da profissão e para estimular a realização de novos estudos nesta temática.

Os pedidos efetuados às TOC para participarem neste estudo foram efetuados pessoalmente, por telefone ou através do envio de *email*. No primeiro contato com as entrevistadas foi explicado o objetivo da entrevista e também o contexto em que ela se insere, reforçando a importância da sua contribuição para o estudo. Foi também comunicado às entrevistadas que a informação prestada por elas é rigorosamente confidencial e que apenas seria utilizada para efeitos académicos, procurando-se, desta forma, evitar recusas em responder e respostas enviesadas.

O guião da entrevista utilizado neste estudo, que se apresenta como Apêndice, (ver Apêndice 1), inclui 24 questões cujas respostas permitirão responder às questões-chave expostas no Capítulo 1. O primeiro conjunto de perguntas procura recolher informação acerca da função de TOC e onde são explorados os seguintes tópicos: o que levou a TOC a enveredar por uma carreira na área contabilística; quais são os requisitos básicos para ser um bom profissional; quais são os principais aspetos positivos e negativos que realça no exercício da profissão; que importância atribui ao papel dos técnicos de contas nas empresas; como é que a sociedade e os empresários olham para a profissão de técnico de contas; quais as principais oportunidades e ameaças com que se depara a profissão contabilística na atualidade; que análise faz dos efeitos que provocam as constantes alterações legislativas na profissão; que importância atribui à ética e deontologia profissionais e quem devem ser os principais impulsionadores desses comportamentos éticos por parte dos profissionais.

No segundo grupo de questões procura-se compreender o papel desempenhado pela OTOC, como o organismo profissional que regula a profissão. Com a primeira questão deste grupo pretende-se saber qual a opinião da TOC em relação à formação contínua obrigatória para os membros da OTOC, depois aborda-se a questão da adequação da formação superior em contabilidade às necessidades do mercado de trabalho e da complementaridade da

formação contínua proporcionada pela OTOC e pelas entidades acreditadas com a formação académica facultada pelas instituições de ensino superior. Por fim questiona-se sobre o reforço da exigência da OTOC no que respeita ao acesso à profissão de TOC.

O último conjunto de perguntas debruça-se sobre a temática do género associado à contabilidade onde se começa por pedir à TOC que descreva o seu percurso de acesso e desempenho da atividade de contabilista e que dê a sua visão sobre o acesso à profissão de TOC no nosso país, por parte das mulheres. Depois, pede-se que avalie e justifique o desempenho das mulheres que estão na profissão e que indique os fatores explicativos para o atual domínio do sexo feminino na profissão. Que características intrínsecas das mulheres podem ser consideradas uma mais-valia para a profissão e se, em termos de progressão na carreira, os profissionais do sexo feminino e masculino enfrentam o mesmo tipo de dificuldades, são as questões que se colocam de seguida. As últimas questões abordam a temática da maternidade, das diferenças salariais entre sexos e da conciliação entre os papéis familiares e profissionais.

No que diz respeito à transcrição das entrevistas, tal como já foi referido na subsecção anterior relativa à caracterização da amostra, de forma a assegurar a confidencialidade da informação transcrita e o anonimato das pessoas, as entrevistadas foram nomeadas de forma aleatória com as siglas “E1, E2, (...) e E13”. De referir também que, na transcrição das entrevistas, procurou-se, tal como sugere Flick (2013), seguir as regras de como transcrever afirmações, entradas, pausas e finais de frases e proceder a uma segunda comparação do transcrito com a gravação.

Para que seja possível descrever e interpretar o fenómeno em estudo é necessário que a informação obtida seja organizada e reduzida através de uma operação que se designa por codificação. Desta forma, o investigador procura padrões de pensamento ou comportamento, palavras, frases, ou seja regularidades nos dados que justifiquem uma categorização (Coutinho, 2013). Neste estudo, o procedimento de codificação temática baseia-se na leitura da transcrição das entrevistas onde são identificados os temas mais importantes e anotados os pontos comuns e divergentes entre as várias entrevistadas. Depois, procede-se ao cruzamento desses domínios temáticos de todas as entrevistadas, tendo como resultado a forma como cada uma delas descreve e interpreta o fenómeno em estudo.

3.4 – Em resumo

Neste estudo de caso exploratório, cujo objetivo é conhecer e compreender a percepção que as mulheres TOC's têm acerca do acesso e exercício da profissão, foi adotada uma metodologia de investigação qualitativa e interpretativa. Os dados para o estudo foram obtidos através da realização de entrevistas semiestruturadas a treze mulheres que exercem a profissão de TOC. Foram também utilizadas várias referências bibliográficas e legislação relacionada com a profissão no sentido de melhor contextualizar a temática em estudo. No próximo capítulo é feito o enquadramento da profissão de TOC em Portugal e é exposto o estudo empírico.

CAPÍTULO 4: A PROFISSÃO DE TÉCNICO OFICIAL DE CONTAS EM PORTUGAL E A PERCEÇÃO DAS MULHERES QUE EXERCEM A PROFISSÃO

Este capítulo tem como objetivo fazer o enquadramento da profissão de TOC em Portugal no sentido de melhor compreender o estudo empírico. Na primeira secção analisa-se a evolução da profissão de TOC desde a época pombalina, século XVIII, até ao presente. Na segunda secção apresenta-se o enquadramento geral da profissão de TOC definindo, nomeadamente, as funções que lhe cabem, os modos de exercício da atividade e os direitos e deveres contemplados no Estatuto e Código Deontológico da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas. Depois, faz-se uma breve abordagem aos principais desafios e exigências que se colocam ao ensino da contabilidade em Portugal e aos profissionais de contabilidade. De seguida apresenta-se o estudo empírico começando por se expor as considerações sobre a perceção das mulheres no que respeita à contabilidade e à profissão de TOC, depois são identificados possíveis obstáculos subjacentes ao exercício da profissão e por fim apresenta-se a perceção das entrevistadas sobre o perfil das mulheres que desempenham funções contabilísticas e enunciam-se os obstáculos que elas enfrentam no exercício da profissão por serem mulheres. Faz-se também uma breve interpretação dos dados recolhidos no estudo empírico.

4.1 - A evolução da profissão dos técnicos oficiais de contas

A profissão de TOC, atualmente assim designada, enfrentou no seu percurso grandes dificuldades, sendo que só nas últimas décadas alcançou o reconhecimento e crescimento há muito ambicionados.

De acordo com Guimarães (2007), a primeira referência conhecida à profissão, designada nessa época de “Guarda-livros”, consta dos Estatutos da Aula do Comércio, de 19 de Abril de 1759, concebida por iniciativa do Marquês de Pombal³.

³ De seu nome Sebastião José de Carvalho e Melo, foi uma figura marcante da História de Portugal. Foi Secretário dos Negócios Estrangeiros e da Guerra de D. José I em 1750 e, em agosto 1756, Primeiro-ministro. Morreu exilado nas suas terras em 8 de Maio de 1782 (Ramos, Sousa e Monteiro, 2009).

Em 1770 surge a primeira tentativa de regulamentação da profissão através da Carta de Lei de 30 de agosto que veio estabelecer a obrigatoriedade de inscrição na Junta do Comércio para diversos profissionais, nomeadamente comerciantes, guarda-livros, caixeiros, e impor que a contratação para determinados cargos públicos fosse de pessoas formadas pela Aula do Comércio. Ainda baseado nesta Carta de Lei, Ferreira Borges, no seu Dicionário Jurídico Comercial, em 1833, estabelece que para se ser guarda-livros é necessário obter aprovação no curso da Aula do Comércio e estar inscrito na Junta de Comércio. Cinco anos mais tarde, em 1838 com a Carta de Lei de 7 de Abril, deu-se mais um passo no reconhecimento da profissão de guarda-livros incluindo-a nas profissões e ofícios sujeitos a décima (Rodrigues e Gomes, 2002; Rodrigues, Gomes & Graig, 2003).

Com a publicação do Código de Comércio, em 1888, verificou-se um retrocesso relativamente às disposições setecentistas. Este veio dispor que o comerciante era livre de estabelecer o número e o tipo de livros a usar na sua escrituração mercantil bem como a pessoa responsável pela sua escrituração (Rodrigues e Gomes, 2002; Rodrigues *et al.*, 2003).

Já em 1911, o Regulamento de 13 de Abril sobre as Sociedades Anónimas e a Lei de 27 de Maio, trouxeram pequenos avanços à regulamentação contabilística e à profissão de técnico de contas. Enquanto o Regulamento proibia que a contabilidade das sociedades anónimas fosse feita por quem as administrava, a Lei estabeleceu que a contabilidade fosse executada por técnicos com competências profissionais para o efeito (Rodrigues e Gomes, 2002; Rodrigues *et al.*, 2003). Contudo, apesar destes avanços, a profissão de técnico de contas continuava por regulamentar.

O final do século XIX e início do século XX ficaram também marcados pelos primeiros passos do associativismo da contabilidade em Portugal. Segundo Carqueja presume-se que a “Associação Portuguesa de Contabilidade”, criada em 1885, e a “Associação dos Empregados de Contabilidade”, criada em 1894, tenham sido as duas primeiras associações nacionais de contabilidade (Guimarães, 2005). Seguiu-se a “Associação de Classe dos Contabilistas e Guarda-livros do Norte de Portugal”, constituída por Alvará em 28 de janeiro de 1928 a qual, posteriormente extinta, deu origem, em 1934, ao “Sindicato Nacional dos Contabilistas e Guarda-livros do Distrito do Porto”. Em 8 de Novembro de 1940 e com base no trabalho já desenvolvido pelo Sindicato Nacional dos Contabilistas e Guarda-livros do Distrito do Porto é apresentada, pela “Associação Académica do Instituto Comercial do

Porto”, a proposta de regulamentação da profissão que continha, nomeadamente, as bases relativas ao exercício da profissão, ao uso dos títulos, às sanções e às responsabilidades (Guimarães, 2006).

Contudo, em 1943 é dissolvido o Sindicato Nacional dos Contabilistas e Guarda-livros do Distrito do Porto, o que constituiu mais um revés no processo de regulamentação da profissão mas que foi suprido pela criação, em 1945, da associação “Sociedade Portuguesa de Contabilidade”. Esta associação tinha por fim contribuir para o progresso da contabilidade, para o desenvolvimento do ensino, para o aperfeiçoamento do exercício da contabilidade e para o progresso da regulamentação profissional dos técnicos de contas (Rodrigues e Gomes, 2002; Rodrigues *et al.*, 2003).

Todavia, foi a Administração Fiscal que, em 1963, com a entrada em vigor do novo Código de Contribuição Industrial (CCI) originou o maior desenvolvimento da contabilidade em Portugal e trouxe maior dignidade e respeito à atividade profissional de contabilista. A aprovação do CCI veio estabelecer que a contabilidade só poderia ser executada por técnicos especializados e que esses técnicos constariam de uma lista existente no Ministério das Finanças até que a respetiva profissão fosse regulamentada. Na sequência desta necessidade de regulamentação da profissão de técnicos oficiais de contas, em dezembro de 1964 é publicada a Portaria n.º 20691 do Ministro das Corporações e da Previdência Social que vem designar uma comissão responsável por esse trabalho. Contudo, apesar desta comissão ter apresentado propostas ao nível da qualificação profissional, do exercício da profissão e do enquadramento corporativo, as quais foram tidas como dignificantes para a profissão, as mesmas não produziram os avanços desejados na profissão. Tal deveu-se essencialmente aos condicionalismos políticos da época e aos conflitos de interesses existentes entre os profissionais (Rodrigues e Gomes, 2002; Rodrigues *et al.*, 2003).

Desde 1974 até à Reforma Fiscal de 1989 surgiram novas propostas de regulamentação da profissão e de organização profissional, embora com reduzidos resultados. Surgiram também, em 1975, a “Associação Portuguesa de Contabilistas”, que teve um papel importante no desenvolvimento do ensino da contabilidade em Portugal e, em 1977, a “Câmara dos Técnicos de Contas”, entidade de carácter não oficial, e a “APOTEC – Associação Portuguesa dos Técnicos de Contas”. De notar que estas entidades tinham com posições discordantes em

relação à criação de um organismo de inscrição obrigatória para todos os profissionais (Rodrigues *et al.*, 2003).

A Reforma Fiscal de 1989, a aprovação dos Códigos do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas e de Pessoas Singulares e a revogação do Código da Contribuição Industrial foram os impulsionadores finais para a indispensável regulamentação da profissão. Assim, passados seis anos, em 17 de Outubro de 1995, através do Decreto-Lei n.º 265/95, foi publicado o Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas (ETOC) e criada a pessoa coletiva pública – Associação dos Técnicos Oficiais de Contas (ATOC). Este diploma veio obrigar todas as entidades sujeitas a imposto sobre o rendimento, com contabilidade organizada, disporem de um técnico oficial de contas, estabelecendo também as condições de acesso à profissão e a obrigatoriedade de inscrição na ATOC para o exercício da profissão (Rodrigues *et al.*, 2003).

Com o Decreto-Lei n.º 452/99, de 5 de novembro, a Associação dos Técnicos Oficiais de Contas passa a designar-se Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas. Surge o novo Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas e em finais de novembro é aprovado o Código Deontológico que vem estabelecer regras comportamentais a todos os profissionais (OTOC, 2014).

Com o objetivo de regulamentar o acesso à profissão, em Abril de 2003 entraram em vigor novas regras de inscrição na CTOC, as quais compreendem a exigência de uma determinada estrutura curricular dos cursos que permitem o acesso à inscrição como membro efetivo da Câmara e a respetiva carga horária das unidades curriculares (OTOC, 2014). Para além das alterações a nível curricular, surge a exigência de um estágio, mas que pode ser dispensado nos termos do Regulamento criado para o efeito. Surge ainda a obrigatoriedade de realizar um exame de aptidão profissional desde 31 de Dezembro de 2004, com exceção do exame sobre o Estatuto e o Código Deontológico que é obrigatório a partir de 31 de Março de 2003.

Em 2004, a CTOC publicou o Regulamento de Controlo de Qualidade, exigindo assim aos TOC's a frequência de ações de formação profissional. O objetivo do Regulamento é zelar pelo nível de qualidade dos profissionais, manter a confiança pública e principalmente apoiar os TOC's no desempenho das suas funções. Em 26 outubro de 2009 e após catorze anos de reconhecimento público da profissão é publicado em Diário da República o Decreto-Lei n.º

310 que formaliza a nova e maior ordem profissional portuguesa, a Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (OTOC, 2014).

Por fim, o último passo na evolução da profissão foi a publicação da Lei n.º 2/2013 de 10 de Janeiro que veio estabelecer um novo regime jurídico para a criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais. Este novo regime jurídico veio obrigar a OTOC, como associação pública profissional, a entregar uma proposta de alteração do seu Estatuto no sentido de o readaptar às novas exigências normativas. A OTOC elaborou uma proposta de Estatutos da Ordem dos Contabilistas Certificados que foi entregue em 10 de Fevereiro de 2013 no Ministério das Finanças e que ainda aguarda aprovação (OTOC, 2014).

Podemos concluir que o percurso da profissão dos Técnicos de Contas em Portugal foi um percurso lento e com muitos obstáculos, nomeadamente condicionalismos políticos das diversas épocas históricas e conflitos de interesses entre os profissionais de contabilidade, contudo, hoje é considerada uma profissão digna, com uma grande importância social e com o prestígio que merece (Rodrigues *et al.*, 2003).

Na secção seguinte apresenta-se o enquadramento geral da profissão de TOC definindo nomeadamente as funções que lhe cabem, os modos de exercício da atividade e os direitos e deveres contemplados no Estatuto e Código Deontológico da OTOC.

4.2 – Enquadramento geral da profissão de técnico oficial de contas em Portugal

4.2.1 – A profissão de Técnico Oficial de Contas

Conforme referido no art.º 5.º do Estatuto da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (EOTOC):

Designam-se por técnicos oficiais de contas os profissionais, nacionais ou de qualquer outro Estado membro da União Europeia, inscritos na Ordem, nos termos do presente Estatuto, sendo-lhes atribuído, em exclusividade, o uso desse título profissional, bem como o exercício das respetivas funções.

Assim, para que um profissional de contabilidade se possa inscrever na OTOC é necessário o cumprimento de um conjunto de requisitos cumulativos, exigidos pelo art.º 15.º do EOTOC. O TOC tem de ter nacionalidade portuguesa ou de qualquer Estado membro da

União Europeia (UE)⁴; ter idoneidade para o exercício da profissão; não estar inibido ou interdito para o exercício da profissão; não ter sido condenado pela prática de crime doloso, salvo se concedida a reabilitação, nem ter sido declarado interdito ou inabilitado; possuir as habilitações exigidas pelo EOTOC; efetuar estágio profissional ou curricular e obter aprovação em exame profissional.

4.2.2 – Funções

As funções do TOC podem ser classificadas em funções exclusivas e em funções não exclusivas. O EOTOC no seu art.º 6 n.º 1 define quais as funções que cabem exclusivamente a estes profissionais e que são as de planificar, organizar e coordenar a execução da contabilidade das entidades que possuam, ou que devam possuir, contabilidade regularmente organizada; assumir a responsabilidade pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal das entidades que possuam, ou que devam possuir, contabilidade regularmente organizada; assinar, conjuntamente com o representante legal, as declarações fiscais e as demonstrações financeiras e assumir a responsabilidade pela supervisão dos atos declarativos para a segurança social e para efeitos fiscais relacionados com o processamento de salários.

Em relação às funções não exclusivas, de acordo com o art.º 6.º n.º 2 do EOTOC, ao TOC compete ainda ao TOC exercer funções de consultadoria em matérias contabilísticas, fiscais e segurança social; intervir, em representação dos sujeitos passivos por cujas contabilidades sejam responsáveis, na fase graciosa do procedimento tributário, no âmbito de questões relacionadas com as suas competências específicas e desempenhar quaisquer outras funções definidas por lei, adequadas ao exercício das respetivas funções, nomeadamente as de perito.

Face à complementaridade de algumas funções, o TOC é muitas vezes pressionado pelos seus clientes a concretizar determinados atos que podem estar enquadrados como sendo próprios de outras profissões. Em face disso, deve existir, por parte do TOC, um particular cuidado na análise de atos que, nos termos da lei, não sejam da sua competência (art.º 3.º do Código Deontológico dos Técnicos Oficiais de Contas).

⁴ É admitida a inscrição de cidadãos não pertencentes à UE que estejam domiciliados em Portugal e desde que haja um tratamento recíproco por parte do seu país de origem e que realizem prova de conhecimentos de língua portuguesa.

4.2.3 – Modos e limites no exercício da atividade

O TOC pode exercer a sua atividade sob diversos modos cabendo à OTOC supervisionar todos os aspetos relacionados com o exercício dessas funções.

De acordo com o art.º 7.º do EOTOC, o TOC pode exercer a sua atividade por conta de outrem, no setor público ou privado, por conta própria, como empresário em nome individual ou profissional independente e como sócio, gerente/administrador no âmbito de uma sociedade de profissionais (TOC) ou uma sociedade de contabilidade, isto é, sociedades que se constituem tendo por objeto social a prestação de serviços de contabilidade.

De notar que, no caso em que o TOC exerce as suas funções ao abrigo de um vínculo de trabalho ou como responsável técnico de uma sociedade de contabilidade, a sua isenção e independência técnica têm de ser salvaguardadas e respeitadas.

O exercício da atividade de TOC está, no âmbito do art.º 8.º e art.º 9.º do EOTOC, limitado a um número máximo de clientes. Como referem Gonçalves e Carreira (2012), esta limitação visa assegurar que os profissionais tenham à partida condições para tratar todos os seus clientes de forma equitativa.

O art.º 8.º do EOTOC estabelece a pontuação máxima acumulada atribuída a cada TOC dependendo do modo de exercício da atividade. Aos TOC's que exercem a atividade por conta de outrem, a pontuação máxima é de 22 pontos. Em relação aos técnicos oficiais de contas que exercem as suas funções, a título principal, no regime liberal ou ao abrigo de contrato de trabalho com outro técnico oficial de contas, com uma sociedade de contabilidade ou com uma sociedade profissional de técnicos oficiais de contas, a pontuação máxima é de 30 pontos. De notar que caso o exercício das funções de TOC não seja a título principal a pontuação é reduzida para 11 pontos.

Para determinação dos limites, de acordo com o estipulado pelo art.º 9.º do EOTOC, as entidades às quais o TOC presta os seus serviços são pontuadas com referência ao total do seu volume de negócios do último exercício encerrado.

Assim, apesar das críticas ouvidas a esta limitação imposta ao exercício das funções de TOC, é de relevar a sua importância pois, além de contribuir para uma atuação mais ética dos profissionais constitui uma mensagem clara para os clientes e para a sociedade em geral em que a profissão assume a equidade como um valor fundamental (Gonçalves, Gonçalves e Sequeira, 2014).

4.2.4 – Os direitos e deveres do técnico oficial de contas

O exercício da profissão de TOC implica, tal como acontece para todas atividades profissionais, a existência de um conjunto de direitos e deveres que estão intimamente relacionados.

Os TOC's gozam de um conjunto de direitos, expressos estatutariamente, sobre terceiros, nomeadamente clientes, colegas de profissão, OTOC e sociedade em geral. Assim, de acordo com o art.º 51.º do EOTOC, em relação aos seus clientes, o TOC tem o direito de obter todos os documentos, informações e demais elementos de que necessitem para o exercício das suas funções. Tem também o direito de exigir a confirmação, por escrito, de qualquer instrução que considerem pertinente e assegurar que todas as operações ocorridas têm suporte documental válido e que foram integralmente transmitidas. Por fim, o TOC goza também do direito de receber pontualmente o salário ou avença acordados.

Em relação à Ordem, o TOC tem o direito de solicitar a emissão da cédula profissional, quando habilitado para tal, e recorrer à sua proteção sempre que forem postos em causa os seus direitos ou lhe sejam criados entraves ao exercício normal das suas funções. O TOC pode ainda beneficiar de assistência técnica e jurídica, eleger e ser eleito para os Órgãos da Ordem, requerer a convocação da assembleia geral da Ordem, examinar, dentro dos prazos estabelecidos, o relatório e contas e outros documentos contabilísticos da Ordem e apresentar sugestões, propostas ou reclamações que julguem ser do seu interesse ou do interesse da classe.

No âmbito da sua atividade profissional, o TOC tem o direito de receber cooperação e informação dos seus colegas de profissão e reconhecimento da sua função social da sociedade geral.

Por fim, em relação à administração fiscal e a outras entidades públicas e privadas o TOC tem direito a entregar declarações fiscais e outros documentos complementares respeitantes às entidades a quem prestam serviços, consultar e requerer certidões de processos fiscais em que tenham sido intervenientes, gozar de atendimento preferencial e solicitar informações que julguem necessárias à verificação da sua conformidade com a realidade patrimonial expressa nas demonstrações financeiras das contabilidades pelas quais são responsáveis.

Como referido anteriormente, os direitos subjacentes ao exercício da profissão de TOC implicam também um conjunto de deveres, expressamente previstos no EOTOC. O art.º 52.º do EOTOC tipifica os deveres gerais que o TOC tem perante terceiros e que são o dever de contribuir para o prestígio da profissão, desempenhando consciente e diligentemente as suas funções e evitando qualquer atuação contrária à dignidade da mesma; o dever de apenas aceitar trabalhos para os quais tenham capacidade profissional adequada. O TOC deve também assinar, exclusivamente, as declarações fiscais, as demonstrações financeiras e os seus anexos que resultem do exercício direto das suas funções e deve subscrever um contrato de seguro de responsabilidade civil e profissional de valor nunca inferior a 50.000,00€. Além disso, os TOC's devem, sem prejuízo do disposto na legislação laboral, celebrar um contrato de prestação de serviços que deve ser reduzido à forma escrita; devem cobrar honorários que sejam adequados à complexidade, ao volume de trabalho, à amplitude da informação a prestar e à responsabilidade assumida pelo trabalho executado e têm o dever de urbanidade para com terceiros.

Para além destes deveres gerais, os TOC's têm deveres específicos para com as entidades a quem prestem serviços, para com a Administração Fiscal, para com os colegas de profissão e para com a Ordem.

Conforme estipulado no art.º 54.º do EOTOC, nas suas relações com as entidades a quem prestem serviços, constituem deveres do técnico oficial de contas desempenhar, consciente e diligentemente, as suas funções abstendo-se de qualquer procedimento que ponha em causa essas entidades. O TOC deve também guardar segredo profissional sobre os factos e documentos de que tome conhecimento no exercício das suas funções, sem prejuízo dos deveres legais de informação; não se servir, em proveito próprio ou de terceiro, de factos de que tome conhecimento no exercício das suas funções e não abandonar, sem justificação relevante, os trabalhos que lhe estejam confiados.

O n.º 2 do art.º 54.º do EOTOC estabelece ainda que os TOC's não podem, sem motivo justificativo e devidamente reconhecido pela Ordem, recusar-se a assinar as declarações fiscais, as demonstrações financeiras e os seus anexos das entidades a quem prestam serviços, quando faltarem menos de três meses para o fim do exercício a que as mesmas se reportem.

Tendo em conta as funções específicas do TOC, e a natureza pública da sua profissão, são-lhe exigíveis deveres especiais de colaboração com a Administração Fiscal (Nunes, 2010).

Nesse sentido o art.º 55.º do EOTOC estipula que os TOC's devem assegurar que as declarações fiscais que assinam estão de acordo com a lei e com as normas técnicas em vigor e devem acompanhar, se necessário, o exame aos registos, à documentação e às declarações fiscais das entidades a quem prestem serviços. Além disso, os TOC's devem abster-se da prática de quaisquer atos que conduzam à ocultação, destruição, inutilização, falsificação ou viciação dos documentos e das declarações fiscais a seu cargo e devem assegurar, nos casos previstos na lei, o envio por via eletrónica das declarações fiscais dos seus clientes ou entidades patronais.

De notar que, em relação a ex-clientes, para os quais já tenha devolvido os livros e toda a documentação contabilística e fiscal, apenas é obrigado a prestar informação se lhe for novamente facultada a sua consulta. Além disso, o TOC deve informar os seus clientes sobre qual é a informação que é obrigado a fornecer no âmbito do dever de colaboração para com a Administração Fiscal. De salientar ainda que, por força do dever de confidencialidade, o TOC deve recusar-se a colaborar com a Autoridade Tributária sempre que estiver em causa informação protegida pelo sigilo profissional, informação sob sigilo bancário ou qualquer outro tipo de informação protegida, sendo que esta só deverá ser disponibilizada caso o cliente o permita ou exista autorização judicial para o efeito.

Em relação aos deveres recíprocos dos técnicos oficiais de contas, o cumprimento desses deveres, previstos no EOTOC e CDTOC, assenta numa atitude de lealdade face aos colegas, o que implica, de acordo com Gonçalves, Gonçalves e Sequeira (2014), nomeadamente o dever de colaborar com os colegas que anteriormente assumiram e com os que irão posteriormente assumir as funções de TOC de uma determinada entidade (art.º 56.º do EOTOC e art.º 17.º do CDTOC); informar-se, previamente e por escrito, sobre quantias em dívida, junto do colega que anteriormente exerceu essas funções (art.º 56.º do EOTOC) e devolver, aquando da cessação de funções, os documentos em sua posse, no prazo máximo de 60 dias (art.º 16.º do CDTOC). Os TOC's têm também o dever de não angariar ilicitamente clientes (art.º 53.º do EOTOC); não praticar honorários excessivamente baixos que desvirtuem a concorrência (art.º 52.º EOTOC e art.º 15.º CDTOC) e não fazer, publicamente, comentários sobre os colegas (art.º 17.º CDTOC).

No que diz respeito aos deveres para com a Ordem, estes estão estipulados no art.º 57.º do EOTOC e art.º 8.º do CDTOC e traduzem-se no cumprimento dos regulamentos e

deliberações da Ordem; na colaboração na prossecução das atribuições e fins da Ordem; no pagamento pontual das quotas (apenas para os membros que sejam pessoas singulares) e outros encargos devidos à Ordem e na comunicação, no prazo de 30 dias, qualquer alteração no seu domicílio profissional. Para além destes deveres, os TOC's devem ainda colaborar com as iniciativas que promovam e dignifiquem o bom nome da OTOC e abster-se da prática de quaisquer atos que ponham em causa o bom nome e prestígio da Ordem.

Por fim, é de referir também o dever de denúncia de crimes públicos a que os TOC's estão obrigados e que decorre do disposto no art.º 58.º do EOTOC que estipula ainda que essa denúncia deve ser feita através da Ordem no sentido de proteger o TOC de eventuais pressões por parte de terceiros.

Na última secção fazemos uma breve abordagem aos principais desafios e exigências que se colocam ao ensino da contabilidade em Portugal e aos profissionais de contabilidade.

4.3 – Os desafios da contabilidade em Portugal

A contabilidade é uma ciência social que, ao longo dos últimos anos, tem sofrido grandes mudanças. Nesta secção, tendo por base as alterações verificadas ao nível da contabilidade e da profissão de TOC e das transformações sociais e tecnológicas ocorridas nas últimas décadas, apresenta-se uma breve abordagem aos principais desafios e exigências que se colocam ao ensino da contabilidade em Portugal e aos profissionais de contabilidade.

4.3.1 – Os desafios no ensino da contabilidade

A educação, segundo Kraemer (2005), tem como principal objetivo a construção de competências e habilidades que logra o desenvolvimento pleno e integral da pessoa humana.

De acordo com Arantes (2009), o ensino da contabilidade tem, desde sempre, refletido a necessidade de se adaptar às constantes mudanças ocorridas na sociedade e especialmente nas organizações. As organizações profissionais têm tido um papel importante garantindo uma formação que prepare os alunos para o mercado de trabalho contudo, também se espera que o aluno tenha uma postura ativa e contínua na sua formação e que os professores desempenhem o papel de orientador da formação e das aprendizagens do aluno.

Nas últimas décadas, com o desenvolvimento acelerado das tecnologias de informação, a globalização da atividade económica e a complexidade crescente dos negócios, o modelo de

ensino da contabilidade ficou desajustado às exigências do mercado. De acordo com Mahomed e Lashine (2003), existe uma lacuna entre as competências que os alunos adquirem na instituição de ensino e as competências que são requisitadas pelo mercado de trabalho.

Num contexto de mudança acelerada, mais do que competências técnicas são exigidas, aos técnicos contabilistas, competências ao nível do trabalho em equipa, capacidade de comunicação e liderança, capacidade de raciocínio lógico e estratégico, capacidade de interpretar informação e domínio da tecnologia, cabendo às instituições de ensino de contabilidade a adoção de metodologias pedagógicas criativas capazes de desenvolverem nos alunos essas competências e capacidades (Moreira, 2006; Rodrigues, 2011).

Segundo Rodrigues (2006), existem alguns aspetos que podem melhorar a qualidade no ensino da contabilidade e que devem ser uma aposta por parte das instituições de ensino e dos próprios professores de contabilidade e que são designadamente: mostrar aos alunos como a contabilidade se adapta ao meio envolvente e é influenciada pela cultura e pelas características de cada país; ensinar a contabilidade no contexto da gestão preparando os alunos para serem parceiros de negócio; destacar o importante papel que a contabilidade tem para a sociedade; ensinar princípios de ética e comportamento moral e recorrer à realidade para explicar as práticas contabilísticas.

Apesar de nos últimos anos se ter apostado na cooperação e interação das instituições de ensino de contabilidade com as empresas é necessário reforçar essa colaboração levando as faculdades para dentro das empresas e trazendo as empresas para dentro das faculdades pois só assim os cursos de contabilidade poderão estar adaptados às novas exigências do mercado de trabalho (Reis, 2013). Além disso, é preciso que as instituições de ensino de contabilidade providenciem uma sólida formação no domínio das tecnologias de informação e comunicação pois estas são fundamentais na prática da contabilidade (Carvalho, 2013).

Outro dos desafios que se coloca ao ensino da contabilidade é a necessidade de moderar a influência dos organismos reguladores da profissão na definição dos planos curriculares dos vários cursos que dão acesso à profissão. Em Portugal, a OTOC é o organismo que exerce a maior influência sendo que, é importante abrir o espaço a outros intervenientes, nomeadamente às empresas, aos investigadores em contabilidade e à sociedade em geral (Fontes, 2013).

Needles (2010) afirma que a adoção das *International Financial Reporting Standards* (IFRS) na maioria dos países e pelas maiores organizações, foi um dos fatores que provocou maior impacto ao nível da necessidade de globalização do ensino da contabilidade. Os alunos de contabilidade e os futuros profissionais têm de conhecer, saber interpretar e aplicar esses normativos contabilísticos para que consigam responder às constantes exigências das organizações.

Em suma, o modelo de ensino de contabilidade tem sido alvo de algumas críticas individualizadas sendo que, o mais importante é lançar um debate em que participem os principais intervenientes no processo contabilístico que são: as associações profissionais, as instituições de ensino, as empresas e os investigadores em contabilidade pois, só com a união de esforços será possível impulsionar a mudança.

4.3.2 – Os desafios para os profissionais de contabilidade

Atualmente o papel dos contabilistas é muito variado, fruto também da sua formação de base que, no caso português, é bastante diversificada nomeadamente em economia, fiscalidade, auditoria, gestão, entre outras (Bessa, 2010). Ao técnico de contas são exigidas competências não só na área contabilística mas também na área financeira, da gestão e da fiscalidade.

No que toca à capacidade de adaptação, Napier (2006) refere que os profissionais da contabilidade e as organizações são vistos como líderes da mudança, desde os métodos de contabilidade, às técnicas, ideias e práticas.

Com a adoção do Sistema de Normalização Contabilística (SNC), em janeiro de 2010, as empresas e os TOC's, em particular, defrontaram-se com novos desafios. Todo um conjunto de conceitos, valores, princípios e formas, são totalmente alterados com a introdução das *International Accounting Standards* (IAS) e das *International Financial Reporting Standards* (IFRS) que, embora não sejam em alguns casos de aplicação direta são, no entanto, a fonte de inspiração em que assenta todo o SNC (Guimarães, 2009). Uma nova terminologia, a necessidade de mais informação e cooperação por parte dos empresários, a urgência de mais formação e principalmente uma grande capacidade de adaptação foram e continuam a ser os principais desafios com que os TOC's se defrontam após a adoção do SNC (Machado, Fernandes e Alves, 2013).

Mais recentemente, em 12 de Junho de 2013, foi aprovada pelo Parlamento Europeu a nova Diretiva Europeia da Contabilidade, designada de Diretiva 2013/34/UE de 29 de Junho de 2013, relativa às demonstrações financeiras anuais, às demonstrações financeiras consolidadas e aos relatórios conexos de certas formas de empresas. Uma das características mais relevantes desta Diretiva é a imposição aos Estados-membros de limites em termos de exigências de divulgação e de complexidade de balanço e demonstração de resultados das pequenas entidades. Outra característica importante é o facto de, em termos de conteúdo e terminologia, esta se afastar das IAS/IFRS, que estiveram na origem do SNC. Esta nova Diretiva da Contabilidade, com entrada em vigor no nosso ordenamento jurídico prevista para janeiro de 2016, vem lançar novos desafios para os profissionais de contabilidade e para a própria Comissão de Normalização Contabilística (CNC) que terão de se adaptar, a curto prazo, às novas exigências normativas.

Um outro desafio que se coloca aos profissionais de contabilidade, com cada vez mais preponderância, é a sua participação mais ativa no relato de sustentabilidade das empresas. Pressionadas pelo contexto de crise e por movimentos sociais e ambientais, as empresas vão tomando consciência de que a sustentabilidade empresarial é passível de revestir valor económico levando-as a divulgar os seus valores, princípios e desempenho relativamente ao desenvolvimento sustentável. Neste âmbito, o TOC é um dos atores fundamentais na elaboração dessa informação pois conhece bem a atividade e as operações da empresa, o quadro económico, social e ambiental em que elas operam e têm uma larga experiência na conceção e manutenção de um sistema de informação (Dias, 2009).

Podemos dizer que o futuro da contabilidade e dos contabilistas assenta em pilares como o respeito pelas normas de ética e deontologia profissionais; a aposta na educação profissional, no desenvolvimento do conhecimento e na especialização profissional e a adoção de sistemas de informação mais desenvolvidos capazes de proporcionar informação de qualidade e informação útil à tomada de decisão. O técnico oficial de contas deve, também, assumir um papel de conselheiro e parceiro estratégico para a empresa (Barata, 2012).

Na próxima secção serão analisados os aspetos mais relevantes das entrevistas realizadas no âmbito do presente estudo.

4.4 – Estudo empírico

Nesta secção do estudo serão apresentados e discutidos os principais resultados recolhidos através das entrevistas, tendo presente a bibliografia acerca da temática do género e contabilidade. Assim, serão apresentadas as considerações sobre a perceção das mulheres no que respeita à contabilidade e à profissão de TOC, serão identificados possíveis obstáculos subjacentes ao exercício da profissão e por fim apresenta-se a perceção das entrevistadas sobre o perfil das mulheres que desempenham funções contabilísticas e os obstáculos que elas enfrentam no exercício da profissão por serem mulheres.

4.4.1 - Perceções sobre a contabilidade e sobre a profissão de TOC

Como ponto de partida, focalizamos a nossa análise, nas perceções que as participantes neste estudo fazem da contabilidade e da profissão de TOC.

Os depoimentos obtidos indicam que a profissão de TOC é uma profissão muito prática e que permite estabelecer um contato direto com empresas de diferentes áreas de negócio, com as instituições bancárias, com vários serviços públicos e com outras entidades. Apesar de existirem tarefas que são rotineiras esta é uma profissão em que o profissional aprende coisas novas e diferentes durante toda a sua carreira, sendo que essa aprendizagem constante contribui para a sua motivação no trabalho e para a sua realização profissional e pessoal. Porém, é uma profissão muito intensa e que exige uma grande disponibilidade da parte do profissional, pois verifica-se um reforço da exigência da parte dos clientes e há uma cada vez maior diversidade de obrigações a cumprir. Salienta-se ainda que, para se ser um bom profissional na área da contabilidade é preciso ser empenhado, muito organizado, disciplinado e rigoroso e tem de se gostar do que se faz e estar disponível para aprender ao longo de toda a carreira profissional. A competência, a independência, a ética profissional, a responsabilidade e a transparência e integridade no relacionamento com os seus clientes são também requisitos fundamentais para ser um bom profissional.

Em relação à importância da profissão de TOC é realçado o importante papel que o TOC tem no apoio à gestão e à tomada de decisão dos empresários, sendo que este deve ser visto como um parceiro de negócios pois constitui uma mais-valia para qualquer empresa. O TOC desempenha também um papel muito importante de intermediação entre as empresas e

terceiros, nomeadamente, bancos, administração tributária, clientes, fornecedores, colaboradores e outras entidades.

Destacamos, de seguida, alguns excertos que transmitem estas perceções das entrevistadas:

“... é uma profissão muito prática e permite-me lidar com as empresas... Para ser um bom profissional é preciso ser um bom trabalhador, ser muito organizado, ser exigente, ter gosto em aprender e se ir atualizando... Os TOC’s têm um papel importante e até fundamental para as empresas porque reúne os dados necessários para a tomada de decisão dos empresários e acaba por ir conseguindo controlar a situação da empresa e a sua gestão.” (E1)

“...conhecer a realidade em vários ramos de negócio e em vários tipos de empresas, conhecer vários tipos de realidades empresariais... A competência e transparência perante os clientes e outros intervenientes, formação constante e o máximo de informação possível dentro da nossa área.” (E2)

“...o exercício da profissão de TOC permite-nos contactar com uma vertente diferente dos negócios e com empresas de diversos ramos de negócio...permite-nos conhecer a fundo o funcionamento de uma empresa e é interessante pois os números dizem muito sobre uma empresa e quando vamos analisar ao pormenor esses números permitem-nos saber várias coisas sobre uma empresa...Aspetos negativos é que exige muito tempo, exige muita formação, muita paciência, exige muito...Para se ser um bom profissional é preciso responsabilidade acima de tudo, ser muito responsável...e tentar ver sempre o lado do cliente.” (E4)

“Acompanhar a dinâmica e a vida de uma empresa é muito bom... Empenho e acima de tudo gostar do que se faz, é muito bom e tem de ser assim pois fazer as coisas com gosto alcançamos resultados, fazer as coisas por fazer, mais cedo ou mais tarde não há progresso antes pelo contrário... O TOC tem um papel muito importante nas empresas só lamento é que a maior parte dos empresários portugueses não tenham essa perceção...” (E5)

“Eu penso que o papel dos TOC’s nas empresas é um papel importante, nós fazemos um papel de mediação entre as empresas e terceiros, nomeadamente com a administração tributária, com os bancos, com os clientes e até com outros terceiros que até tenham a necessidade de ter contacto com a empresa e acho que os TOC ou contabilistas transmitem informação que se considera mais fidedigna, mostram uma imagem mais verdadeira da empresa...” (E7)

“O TOC, para mim, é muito importante, ele lida com vários departamentos...ele apoia a gerência nas suas decisões, hoje em dia ele já tem um papel muito mais pró-ativo dentro da empresa.” (E8)

“Para se ser um bom profissional é preciso sermos rigorosos naquilo que fazemos, termos muita atenção no que fazemos também, aconselhar bem o cliente, sermos organizados.” (E9)

“...independência, integridade, responsabilidade, objetividade e que tenha muita ética ... é uma área que exige muita ética e muita integridade senão dá aso a muitos desvios.” (E11)

A formação contínua também é um aspeto muito importante para quem envereda por uma carreira contabilística pois ajuda os profissionais a se manterem atualizados tornando-os mais capazes e seguros no exercício da sua atividade, contribuindo também para uma maior credibilização da profissão. Na opinião das entrevistadas, a OTOC tem dado bastante relevância à questão da formação dos seus membros fornecendo um conjunto diversificado de ações de formação contudo, tal como mencionou a E2, muitos TOC’s ainda veem a formação apenas como uma obrigação para efeitos de obtenção de créditos para o controlo de qualidade. Para a E6, a OTOC deveria ter uma posição mais ativa no controlo da formação obtida por cada membro, nomeadamente ao nível da diversidade de conteúdos, e deveria também avaliar a eficácia da formação que proporciona aos seus membros. Por fim, outro aspeto referido pela E12, a respeito da importância da formação, foi o facto das formações proporcionarem a troca de ideias entre profissionais e servirem para esclarecer dúvidas sobre questões práticas do dia-a-dia o que, nesta profissão, é de extrema importância.

No que diz respeito à formação superior em contabilidade, dos depoimentos obtidos pode destacar-se o facto das entrevistadas considerarem que os cursos de contabilidade são

demasiado teóricos e que não estão devidamente adaptados à realidade empresarial portuguesa. No entanto, também acham que uma formação superior em contabilidade proporciona as bases fundamentais para o exercício da profissão. Os excertos abaixo apresentados são elucidativos desta opinião.

“... eu penso que na parte teórica dão grandes bases para a área contabilística no entanto acho que falta um pouco a parte prática no sentido de já preparar a pessoa para entrar no mercado de trabalho, falta incorporar essa vertente prática nos cursos de contabilidade.”
(E1)

“Talvez fosse importante haver uma maior ligação entre as empresas e o ensino para que quando o aluno termine a formação académica tenha uma noção do que são as empresas e o mercado de trabalho.” (E5)

“Eu considero que com a minha formação superior em contabilidade e administração não fiquei devidamente preparada para entrar no mercado de trabalho. No curso abordamos tantas matérias diferentes que é impossível ficar bem preparado em todas as áreas contudo, acho que ficamos com boas bases e uma maior sensibilidade para vários assuntos o que nos ajuda a crescer profissionalmente.” (E10)

“Na minha opinião os cursos deveriam ter uma componente prática maior e deveria dar-se mais importância a disciplinas como a contabilidade financeira e de gestão e também à fiscalidade pois são basilares no exercício prático da profissão.” (E11)

Todas as entrevistadas partilham da opinião de que a adoção de comportamentos éticos, o respeito pelo CDTOC e uma base sólida de conhecimentos técnicos são também aspetos fundamentais no exercício da profissão de TOC. Por outro lado, tal como menciona a E4, numa profissão em que a concorrência é cada vez maior e mais desleal, o ser ético, íntegro e independente por vezes é considerado um entrave à realização de certos negócios e dificulta a angariação e retenção dos clientes. Além disso, algumas das entrevistadas são da opinião que deveria haver um controlo mais eficaz por parte da entidade reguladora da profissão, a OTOC,

pois cabe-lhe a ela o papel de principal promotor de comportamentos éticos entre os profissionais, nomeadamente através de ações de formação e divulgação. É de salientar também o importante papel que tanto as instituições de ensino como os próprios profissionais têm na transmissão dos valores éticos fundamentais.

Quanto ao reforço da exigência no acesso à profissão de TOC, nomeadamente pela imposição de um exame, a opinião da maioria das entrevistadas é que esse aumento da exigência pode contribuir para termos melhores profissionais de contabilidade pois o exame permite fazer uma avaliação geral dos conhecimentos e uma seleção dos candidatos à profissão. A E2 e a E9 referem que, para termos profissionais com um nível de qualidade superior, deveria também existir uma seleção mais criteriosa ao nível de cursos superiores que permitem ter acesso à profissão de TOC. Contudo, para a E11 e a E12 o facto de um profissional ter feito e passado no exame não quer dizer que vai ser melhor profissional do que aquele que não fez exame.

4.4.2 - Obstáculos subjacentes ao exercício da profissão de técnico oficial de contas

Com base nos depoimentos das várias entrevistadas, o principal obstáculo subjacente ao exercício da profissão de TOC são as constantes alterações legislativas que se verificam em Portugal na área contabilística e fiscal, acrescendo também o facto de muita dessa legislação não estar devidamente adaptada ao nosso contexto empresarial e à realidade diária das empresas. Além disso, a falta de reconhecimento e a desvalorização da profissão de TOC por parte dos empresários e da própria sociedade também constituem importantes entraves ao exercício da profissão. Da parte dos empresários continua a prevalecer a ideia de que o TOC é aquela pessoa que os vai ajudar a cumprir todas as obrigações contabilísticas e fiscais e a pagar menos impostos e não aquele que os poderá ajudar no crescimento dos seus negócios. No entanto, as entrevistadas E3 e E6 consideram que a sociedade já atribui algum valor e prestígio à profissão de TOC, pois são profissionais que detêm um conjunto alargado de conhecimentos técnicos e que são muito úteis para as pessoas. Por outro lado, a E5, a E8 e a E12 são da opinião que atualmente os empresários também já têm um maior respeito pelos TOC's, contudo o reconhecimento e a valorização da profissão só serão realmente conseguidos com uma mudança de mentalidades dos nossos empresários. Um outro obstáculo referido pela E2 e pela E11 é a concorrência desleal que se verifica ao nível dos honorários praticados pois o facto de muitos profissionais estabelecerem honorários muito baixos

desvalorizam a profissão e o trabalho de todos os profissionais de contabilidade. Apresentam-se de seguida alguns excertos das entrevistas elucidativos desta opinião.

“...alguns empresários desvalorizam as funções de técnico oficial de contas pois consideram apenas que é uma obrigação ter TOC, para a sociedade em si, nomeadamente para os bancos e outros stakeholders, os TOC’s têm muita importância, sobretudo as peças contabilísticas elaboradas pelos TOC e as suas opiniões acerca de questões contabilísticas e laborais.” (E6)

“...lamento que a maior parte dos nossos empresários não tenham a perceção da importância do papel dos técnicos de contas nas empresas....e a sociedade também não mas, se nós mudarmos a mentalidade e a forma de pensar dos nossos empresários, as pessoas também mudarão a sua opinião...” (E5)

“Eu acho que a visão dos empresários e da sociedade acerca da profissão de TOC tem vindo a mudar, antigamente não havia transparência no trabalho desempenhado pelo TOC, as pessoas e os empresários não faziam ideia daquilo que o TOC fazia, era aquele que recolhia os documentos e depois apresentava a conta dos impostos a pagar. Hoje em dia já não é assim, já há mais transparência pois eles têm de explicar aos empresários o que é que vão pagar, o porquê e quanto e eu acho que isso faz com que as pessoas deem mais valor à profissão de TOC.” (E8)

“...outra coisa que é muito má nesta profissão é a concorrência porque por exemplo a gente vê os médicos, os advogados e outras profissões em que eles estabelecem um patamar de honorários mínimos que é respeitado, nos técnicos de contas quem pede menos é que é melhor o que contribui para a desvalorização da profissão.” (E11)

4.4.3 - Perfil das mulheres que desempenham funções contabilísticas

Atualmente os membros da OTOC são maioritariamente do sexo feminino o que é explicado não só pela generalização do acesso ao ensino superior e conseqüentemente a entrada para o mercado de trabalho, como também pelas características inerentes à própria mulher que melhor se adequam à profissão de TOC e que levam cada vez mais mulheres a enveredar por uma carreira contabilística.

Os depoimentos recolhidos permitiram concluir que as mulheres possuem características intrínsecas que melhor se adequam e que podem ser uma mais-valia no desempenho da profissão de TOC. Na opinião das várias entrevistadas, as mulheres que desempenham funções contabilísticas são mulheres responsáveis, organizadas, metódicas, rigorosas, dedicadas, exigentes e que possuem uma grande sensibilidade para lidar com pessoas. A E1 afirmou que “as mulheres têm demonstrado um ótimo desempenho nesta profissão...elas são extremamente organizadas, extremamente responsáveis e metódicas”, a E12 disse “apesar de não termos tanta credibilidade para o cliente desempenhamos melhor a profissão, dedicamo-nos mais à profissão”, e a E4 referiu também que “as mulheres são multifacetadas...e possuem características, como a organização e a sensibilidade, que os homens não têm”. De acordo com a E5 e a E8 as mulheres também têm um maior respeito pelos valores éticos, “eu acho que o respeito pela ética acontece com mais intensidade no sexo feminino”, o que pode ser explicado pelo facto de terem um instinto familiar mais forte e nesse sentido não arriscarem tanto, pois não querem perder o emprego nem denegrir o seu nome com comportamentos eticamente errados. É ainda de realçar o facto de que, na opinião das entrevistadas, as mulheres têm demonstrado um ótimo desempenho em funções contabilísticas. Os depoimentos abaixo apresentados demonstram esta opinião.

“O desempenho das mulheres nesta profissão é melhor do que o dos homens...elas estão plenamente aptas para desempenhar qualquer cargo nesta profissão.” (E8)

“...são excelentes profissionais, muito preocupadas em estarem sempre atualizadas, preocupadas em ver qual é a melhor formação a ir, mesmo quando estamos em lazer acabamos por focar um ou outro aspeto ligado ao trabalho, as mulheres são muito preocupadas...” (E10)

“O desempenho das mulheres na profissão é muito bom...especialmente nesta profissão em que é preciso uma grande organização, eu acho que as mulheres respondem melhor.” (E11)

4.4.4 - Principais obstáculos enfrentados pelas mulheres no percurso de acesso e desempenho da profissão

Em relação ao acesso e desempenho da profissão verificou-se que, em termos de acesso, a generalidade das entrevistadas não enfrentou grandes dificuldades contudo, no exercício diário da profissão, continuam a deparar-se com obstáculos impostos em função do género, considerando que têm de se esforçar mais do que os homens para que o seu trabalho seja reconhecido.

Em termos de progressão na carreira a opinião dominante é que, apesar de já ser notória alguma mudança, as mulheres continuam a enfrentar mais dificuldades do que os seus colegas do sexo masculino porém, como mencionam a E3 e a E6, a progressão na carreira também depende do tipo de empresa onde a TOC exerce funções. Além disso, como refere a E7, ainda persiste a ideia de que as mulheres alcançam os níveis hierárquicos superiores não por questões de competência e capacidades mas sim porque fizeram alguma coisa extra profissional para o conseguirem.

Quanto aos principais obstáculos que podem dificultar a progressão das mulheres em carreiras ligadas à área contabilística, a maioria das entrevistadas referiu a vida pessoal e familiar. Ser TOC é uma profissão muito intensa e que exige uma grande disponibilidade de tempo sendo difícil conciliar esse ritmo profissional com a vida pessoal e familiar o que leva muitas mulheres a abdicarem da profissão e conseqüentemente da progressão na carreira. Contudo, para progredirem profissionalmente muitas mulheres optam por não ter filhos ou então adiam a maternidade para mais tarde pois, de acordo com a opinião da maioria das entrevistadas, a maternidade é um dos aspetos que influencia quer a contratação quer a progressão de uma mulher numa carreira contabilística. Acresce ainda o facto de ainda não existir, da parte da maioria das organizações, uma grande sensibilidade para a necessidade de implementação de políticas que potenciem a conciliação entre os papéis familiares e profissionais. Dos depoimentos acerca da conciliação de papéis destacamos alguns excertos que nos transmitem as perceções das entrevistadas relativamente à importância dessa temática na profissão de TOC.

“As organizações veem o absentismo como um problema e só o facto das mulheres poderem vir a ser mães já não é muito bem aceite por grande parte do nosso tecido empresarial. Na

nossa profissão o absentismo é ainda mais problemático devido aos prazos e obrigações a cumprir quase diariamente.”(E1)

“Eu vejo que a maior parte das empresas que tem essa preocupação não são portuguesas, são multinacionais, ... contudo, considero que esse é um aspeto muito importante, a conciliação entre os interesses da empresa e do trabalhador é fundamental para que o trabalhador se sinta satisfeito e para que a empresa consiga atingir os resultados pretendidos.” (E5)

“Há profissões que é mais fácil adotar essas políticas de trabalho mais flexíveis e depois também depende da forma como está organizado o trabalho, da dimensão da empresa e da estrutura de pessoal da empresa, se o trabalho não implicar por exemplo o atendimento dos clientes se calhar pode-se fazer isso nomeadamente a flexibilização do horário mas se tiver de atender clientes já não dá.” (E13)

No que diz respeito às diferenças salariais entre homens e mulheres que desempenham funções contabilísticas, na opinião da maioria das entrevistadas, apesar de já não serem muito significativas e de já não se aplicarem a todo tipo de funções, continuam a existir diferenças salariais. No entanto, na opinião da E2, da E9 e da E12, em relação às tarefas mais rotineiras exercidas por exemplo nos escritórios de contabilidade e nas pequenas empresas, os salários dos TOC do sexo feminino e masculino são idênticos podendo existir diferenças relacionadas apenas com a antiguidade dos funcionários na empresa. Por outro lado, a E5 e a E8 consideram que nas empresas em que os cargos de chefia são exercidos por homens e de uma faixa etária mais velha, a política salarial privilegia os homens e discrimina negativamente as mulheres. Um outro aspeto que foi mencionado pela E11 foi o facto dessas diferenças salariais poderem estar relacionadas com a menor dedicação das mulheres à vida profissional em detrimento da maior dedicação à vida pessoal e familiar.

4.5 – A mulher e a contabilidade – interpretação dos dados recolhidos

A contabilidade enquanto ciência social tem uma essência subjetiva e mutável pois construiu-se e constrói-se em função das finalidades a atingir sendo que, esta subjetividade pode ser observada nomeadamente, nas práticas organizacionais e nas decisões dos organismos criadores de normas de contabilidade e que, voluntária ou involuntariamente, afetam ou discriminam as mulheres (Lehman, 2012).

Em Portugal, o acesso à atividade de contabilista por parte das mulheres está generalizado. Contudo, no exercício da profissão, as mulheres TOC's continuam a desempenhar as funções dos escalões mais baixos da estrutura profissional e conseqüentemente a auferir salários inferiores pois têm de enfrentar um conjunto de obstáculos pessoais (por exemplo as responsabilidades familiares) e profissionais (por exemplo os horários de trabalho inflexíveis) que dificultam o acesso aos cargos de topo da profissão. Além disso, existem também fatores históricos, culturais e sociais que dificultam a mudança pelo que, apesar das diferenças salariais e funcionais entre homens e mulheres se terem vindo a esbater ao longo dos últimos anos, o sexismo social está entranhado, é ubíquo e persistente (Sayers, 2012).

A presença de mulheres nos cargos superiores das organizações, nomeadamente ao nível das funções contabilísticas, é fundamental pois elas possuem qualidades pessoais e profissionais que podem ser uma mais-valia para qualquer organização e para a sociedade em geral, e um valioso contributo para o reconhecimento e consolidação da profissão. Tal como argumenta Istrate (2012), as mulheres possuem qualidades, como a paciência, a minuciosidade, a capacidade de análise, a atenção e a adaptabilidade, que melhor se adequam às características da profissão de contabilista. No entanto, verifica-se que continuam a ser mais valorizadas as características e atitudes socialmente atribuídas aos homens como a flexibilidade, a independência, a agressividade, a autoconfiança e a competitividade, pelo que, os estereótipos de género constituem ainda barreiras invisíveis que as mulheres que trabalham na contabilidade têm de enfrentar (Catalyst, 2007; Peterson, 2010).

Para as mulheres, o exercício da profissão de contabilista é dificultado não só pela elevada exigência ao nível dos conhecimentos e competências mas, principalmente pela falta de reconhecimento e valorização do seu trabalho. Ainda existe, principalmente por parte das

empresas com estruturas maioritariamente masculinas e de faixas etárias superiores, preconceitos e discriminações em relação ao trabalho desempenhado por uma mulher.

Acresce ainda o facto de, não haver, por parte da maioria das organizações, a adoção de políticas e modelos de trabalho flexíveis que incentivem a manutenção e progressão das mulheres no mercado de trabalho que, tal como menciona Whiting (2008), é um passo fundamental no sentido da eliminação da injustiça social e económica de que as mulheres são alvo. Na profissão contabilística, a escassez de empresas que adotem essas políticas e modelos de trabalho flexíveis leva a que muitas mulheres sejam guiadas pelas suas preferências individuais, nomeadamente, pela vontade de serem mães, abdicando da progressão na carreira e levando também ao abandono da carreira contabilística.

Para Parker (2008), se as práticas de dominação masculina que ainda se verificam hoje na contabilidade e auditoria contribuíram para a desordem económica atual, é ainda mais vital dar voz a um modo alternativo de contabilidade, mais reflexivo e dominado por pensamentos, filosofias e valores femininos. Caberá, sobretudo às organizações, despoletar a mudança positiva nas relações de género reajustando as suas práticas discursivas e adaptando os seus modelos de negócio às novas realidades sociais.

4.6 – Em resumo

A profissão de TOC em Portugal tem vindo a evoluir progressivamente ao longo dos últimos anos sendo de realçar alguns dos acontecimentos mais marcantes da profissão, nomeadamente, a regulamentação da profissão, a criação da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas e, posteriormente, a passagem de Câmara a Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas. Só apostando no conhecimento da história da contabilidade e da profissão é que se poderá compreender o presente e pensar no seu futuro.

Em relação ao enquadramento geral da profissão de TOC em Portugal destacamos alguns dos aspetos mais importantes da regulamentação da profissão, nomeadamente as funções do TOC e os seus direitos e deveres, que são essenciais para o correto desempenho profissional de todos os TOC's.

Num contexto de acelerada mudança social, organizacional e tecnológica é essencial estar preparado para as novas exigências da profissão, sendo de notar a importância da

cooperação entre instituições de ensino e empresas, a aquisição e desenvolvimento novas competências e capacidades por parte dos profissionais e o respeito pelas normas de ética e deontologia profissionais.

Da análise dos depoimentos recolhidos podemos dizer que apesar das mulheres continuarem a enfrentar alguns obstáculos no exercício da profissão de TOC esta é uma profissão cujas características se adequam às características intrínsecas das mulheres e que isso pode ser uma das razões que tem levado cada vez mais mulheres a enveredar e a ter sucesso nesta carreira profissional. Esta é uma profissão muito exigente principalmente para as mulheres que se veem obrigadas a conciliar as suas inúmeras responsabilidades familiares com as responsabilidades profissionais também cada vez mais complexas e variadas mas, com empenho, gosto e disponibilidade elas têm demonstrado um ótimo desempenho. Contudo, tal como é reforçado por algumas entrevistadas é muito importante continuar a trabalhar no sentido de credibilizar e valorizar a profissão e o trabalho dos TOC's, especialmente o trabalho das TOC's mulheres, pois só assim se construirá uma profissão coesa e forte.

No último capítulo expõem-se as principais conclusões do estudo, bem como as contribuições, limitações e algumas perspetivas para futura investigação.

CAPÍTULO 5: CONCLUSÃO

5.1 – Principais conclusões

Ao longo das últimas décadas a investigação sobre o género teve um grande desenvolvimento expandindo-se às mais diversas áreas do saber contudo, esses estudos mostram que continuam a persistir desigualdades de poder entre homens e mulheres que conduzem à emergência de estereótipos, preconceitos e discriminações, que afetam essencialmente as mulheres, e que podem influenciar o seu percurso profissional. Aliás, o género continua a ser uma das características sociais que mais condiciona as mulheres no desenvolvimento de uma carreira de sucesso.

Nesse sentido, apesar de todas as mudanças sociais, económicas e culturais ocorridas nos últimos 50 anos, é imperativo que se estimule a presença das mulheres nos negócios, e particularmente nos cargos de gestão, e que se implementem políticas sociais que promovam o estatuto social das mulheres no local de trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

Atualmente, na grande maioria dos países desenvolvidos, as mulheres não enfrentam dificuldades no acesso à profissão de contabilista contudo, no que diz respeito à progressão na carreira, ainda se deparam com alguns obstáculos. A conciliação da profissão com as responsabilidades familiares constitui um dos principais entraves à progressão das mulheres na profissão contudo, o preconceito em relação ao profissionalismo, à competência e à sociabilidade das mulheres também é uma barreira que elas têm de transpor para atingirem as posições de topo numa carreira contabilística.

O principal objetivo deste trabalho foi contribuir para um maior conhecimento e compreensão da realidade do exercício da contabilidade enquanto profissão, tendo como objetivo central a compreensão da problemática do acesso e do desempenho de funções contabilísticas em Portugal, na ótica das mulheres. Além disso, pretendeu-se também identificar os obstáculos com que se deparam no exercício da profissão de TOC.

O estudo empírico efetuado permite dar resposta às duas questões de partida:

- 1- Como e porquê as mulheres portuguesas percecionam o acesso e desempenho da profissão de contabilista em Portugal?

2- Quais os fatores explicativos dessa percepção?

Como resposta à primeira pergunta conclui-se que já não existem entraves no acesso à profissão de TOC em Portugal por parte das mulheres, sendo que elas já estão em maioria na profissão. Contudo, no exercício diário da profissão, as mulheres continuam a deparar-se com obstáculos impostos em função do género, nomeadamente ao nível da progressão na carreira e da política salarial, considerando que têm de se esforçar mais do que os homens para que o seu trabalho seja reconhecido e valorizado. A profissão de contabilista é considerada uma profissão muito prática e dinâmica mas, ao mesmo tempo, muito exigente e intensa, principalmente para as mulheres porque estas sentem muitas dificuldades em conciliar esse ritmo profissional exigente com a sua vida pessoal e familiar. Contudo, apesar das dificuldades, as mulheres têm demonstrado um ótimo desempenho pois, além da qualificação técnica necessária, possuem um conjunto de características que constituem uma mais-valia para esta profissão.

Da análise efetuada também se denota que o exercício da profissão de TOC em Portugal é dificultado pela falta de reconhecimento e desvalorização da profissão por parte dos empresários e da sociedade em geral. A estes aspetos acrescem ainda as constantes alterações legislativas e o aumento significativo das obrigações declarativas que se verificam em Portugal na área contabilística e fiscal e que exigem da parte dos TOC's uma grande capacidade de adaptação e um grande esforço.

Podemos concluir ainda que, apesar da profissão ainda não ser devidamente reconhecida, os TOC's desempenham um papel fundamental no suporte à gestão das empresas e, em especial, nas PME (Pequenas e Médias Empresas) pois, muitas vezes, são os únicos técnicos com competências e capacidades para apoiar a empresa nas suas diversas áreas, nomeadamente na área fiscal, laboral e financeira.

Em relação ao papel desempenhado pela OTOC como organismo regulador da profissão, podemos concluir que a OTOC tem demonstrado uma posição muito ativa na defesa dos interesses dos profissionais e das empresas. Além disso, tem contribuído muito para o reconhecimento e valorização da profissão, nomeadamente através do reforço da exigência ao nível da qualificação técnica, tanto na formação de base como na formação contínua, dos seus

membros veiculando a ideia de que só com conhecimentos sólidos e atualizados é que eles poderão prestar serviços de qualidade.

Como resposta à segunda pergunta formulada, podemos concluir que, apesar das mulheres continuarem a enfrentar alguns obstáculos no exercício da profissão de TOC, esta é uma profissão cujas características melhor se adequam às características intrínsecas das mulheres (organização, rigor, empenho, responsabilidade), o que tem levado cada vez mais mulheres a enveredar e a ter sucesso nesta carreira profissional. Em relação às dificuldades de conciliação da vida profissional com a pessoal, a inexistência de políticas de trabalho flexíveis na maioria das empresas portuguesas e a sobrecarga de responsabilidades familiares sobre as mulheres são dois dos fatores explicativos para a subsistência dessas dificuldades. Quanto à falta de reconhecimento e desvalorização dos serviços do TOC, tal é explicado pelo desconhecimento, quer da parte dos empresários quer da sociedade em geral, das funções, responsabilidades e exigências com que os TOC's se deparam diariamente. Além disso, os empresários ainda não vêem os TOC's como profissionais qualificados com conhecimentos para apoiar e melhorar a tomada de decisões da gestão. Por fim, outro aspeto que explica a desvalorização e banalização da profissão é a concorrência desleal que se verifica entre alguns profissionais, nomeadamente ao nível dos honorários praticados, e a falta de ética nas suas condutas profissionais. Já no que se refere à importância do papel desempenhado pela OTOC, tal explica-se desde logo por esta ser a maior instituição profissional de inscrição obrigatória existente em Portugal representando mais de setenta mil membros cujas funções desempenhadas são de interesse público.

Em suma, é muito importante continuar a trabalhar no sentido da credibilização e valorização da profissão e do trabalho dos TOC's cabendo aos próprios profissionais o papel de impulsionadores da mudança, nomeadamente através do exercício rigoroso, ético e competente das funções que lhe são atribuídas pois, só assim, será reconhecida a sua importância e a importância do apoio que os seus profissionais podem dar à gestão das empresas.

5.2 – Contribuições, limitações e perspectivas futuras de investigação

Apesar de existirem muitos estudos sobre a influência do género na contabilidade, em Portugal, esta temática ainda não está muito desenvolvida, assim sendo, este estudo sobre a perceção de mulheres TOC's acerca da contabilidade e da profissão, contribui para aumentar a literatura existente nesta temática e para apoiar novas investigações nesta área.

Este estudo está limitado desde logo pelo número de entrevistas realizadas o que influencia, desde logo, a profundidade da temática em estudo. Além disso, apesar de se terem efetuado entrevistas a mulheres TOC's de diferentes faixas etárias e com diferentes percursos profissionais poderia haver uma maior diversificação das entrevistadas. De referir também que, o uso da técnica de entrevista pode constituir em si mesmo uma limitação, pois, sendo a entrevista uma técnica de interação social em que se valoriza o uso da palavra (Flick, 2013) é necessário que, quer o entrevistado quer o entrevistador possuam excelentes capacidades de comunicação para que os resultados obtidos sejam aprofundados e permitam a sua análise e interpretação.

Por último, o facto de também a investigadora ser uma Técnica Oficial de Contas pode representar uma limitação uma vez que todo o trabalho de análise e interpretação da informação recolhida está sujeito a alguma subjetividade refletindo a minha própria forma de pensar e as minhas experiências.

No que diz respeito a pistas para futuras investigações, acredito que este estudo deixa em aberto algumas questões que podem ser objeto de estudos futuros. Desde logo seria interessante alargar a amostra a um maior e mais diversificado grupo de mulheres TOC's e ao mesmo tempo complementar o uso da técnica de entrevista por outra metodologia como por exemplo o inquérito por questionário. Julgo também que teria todo o interesse realizar um estudo comparativo entre perceções de TOC's do sexo feminino e TOC's do sexo masculino. Por fim, um possível estudo futuro seria tentar comparar a realidade portuguesa com a realidade de outro país da Europa ou do resto do mundo mas que tivesse características comuns a Portugal, como por exemplo Espanha.

APÊNDICE

Apêndice 1: Guião da entrevista

- 1- O que é que a levou a enveredar por uma carreira na área contabilística?
- 2- Na sua opinião quais são os requisitos básicos para ser um bom profissional?
- 3- Quais são os principais aspetos positivos e negativos que realça no exercício da profissão?
- 4- Que importância atribui ao papel dos técnicos de contas nas empresas?
- 5- Como é que a sociedade e os empresários olham para a profissão de técnico de contas?
- 6- Quais as principais oportunidades e ameaças com que se depara a profissão contabilística na atualidade?
- 7- Ser TOC é estar sujeito, ao longo da carreira, a uma constante atualização. Acha que as constantes alterações legislativas podem prejudicar a solidez da profissão?
- 8- A ética e a deontologia em conjugação com o saber técnico são importantes no exercício das funções de um técnico oficial de contas?
- 9- Estando perante uma profissão de interesse público e no sentido de promover os comportamentos éticos dos profissionais quem deve desempenhar esse papel de promotor e que iniciativas devem ser promovidas?
- 10- A OTOC tem dado grande relevância à questão da formação contínua dos seus membros. Considera que este aspeto é importante para uma maior credibilização da profissão?
- 11- Em seu entender a formação superior em contabilidade está ajustada às necessidades do mercado de trabalho? Realce alguns aspetos positivos e negativos no ensino da contabilidade.
- 12- Existe uma forte complementaridade entre a formação académica facultada pelas instituições de ensino superior e a formação contínua proporcionada pela OTOC?
- 13- No que respeita ao acesso à profissão de TOC, constatamos que, o nível de exigência tem vindo a aumentar, não só ao nível das habilitações literárias exigidas mas também através da institucionalização do estágio profissional ou a realização de disciplina/área curricular definida pela OTOC e do exame de acesso. Considera que este reforço da exigência tem contribuído para um melhor profissional TOC?
- 14- Enquanto mulher como descreveria o seu percurso de acesso e desempenho da atividade de contabilista?

15- Qual a sua visão sobre o acesso à profissão de contabilista no nosso país por parte das mulheres?

16- Como avalia o desempenho das mulheres que estão na profissão? Porquê?

17- De acordo com a informação divulgada pela OTOC, atualmente o sexo feminino está em maioria na profissão (cerca de 51% dos membros da OTOC são mulheres), que fatores contribuíram para este domínio das mulheres?

18- Que características intrínsecas das mulheres podem ser consideradas uma mais-valia para a profissão?

19- Em termos de progressão na carreira, considera que os profissionais do sexo feminino e masculino enfrentam o mesmo tipo de dificuldades?

20- Quais são os principais obstáculos que podem dificultar a progressão das mulheres em carreiras ligadas à área contabilística.

21- Na sua opinião, a maternidade é um dos aspetos que os empregadores têm em consideração quando pretendem contratar um técnico de contas?

22- Na nossa profissão e perante o exercício das mesmas funções, acha que existem diferenças salariais significativas entre homens e mulheres?

23- A conciliação entre os papéis familiares e profissionais continua a ser um dos desafios que se coloca principalmente às mulheres. Considera que já existe, por parte das organizações, uma maior sensibilidade para esta questão?

24- Há algum aspeto que queira comentar que não tenha sido abordado durante esta entrevista?

REFERÊNCIAS

- Adler, R. D. (2001). Women in the executive suite correlate to high profits. *Harvard Business Review*, 79(3).
- Aguinis, H., & Adams, S. K. (1998). Social-Role versus Structural Models of Gender and Influence Use in Organizations A Strong Inference Approach. *Group & Organization Management*, 23(4), 414-446.
- Aires, L. (2011). *Paradigma qualitativo e práticas de investigação educacional*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Albrecht, J., Bjorklund, A., & Vroman, S. (2001). Is there a glass ceiling in Sweden? *IZA Discussion Paper*, 282.
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e feminino, a construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento.
- Amâncio, L., & Lima, M. (1994). *Assédio sexual no mercado de trabalho*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2005). "Helping them to forget..": the organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organizations and Society*, 30(5), 469-490.
- 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.
- Arantes, V. E. (2009). *O Desenvolvimento de competências no ensino da contabilidade - o caso das unidades curriculares baseadas em simulação*. Dissertação de mestrado em Contabilidade, Porto, Universidade do Porto.

- Armstrong, P. (2000). Accounting for Insecurity. *Critical perspectives on Accounting*, 11(4), 384-406.
- Arnaut, C. (2011). *As questões de género na publicidade: percepções de estudantes e profissionais das áreas do marketing e da publicidade*. Dissertação de mestrado em Gestão de Serviços, Porto, Universidade do Porto.
- Barata, A. S. (2012). *A Contabilidade em contexto de Mudança Ética e Contabilidade*. Acedido em 28 de Julho de 2014. Disponível em:
<http://www.otoc.pt/pt/noticias/a-contabilidade-em-contexto-de-mudanca-etica-e-contabilidade-na-homenagem-ao-prof-doutor-rogerio-fernandes-ferreira/>
- Barker, P. C., & Monks, K. (1998). Irish women accountants and career progression: a research note. *Accounting Organizations and Society*, 23(8), 813-823.
- Barker, P., Monks, K., & Buckley, F. (1999). The Role of Mentoring in the Career Progression of Chartered Accountants. *British Accounting Review*, 31(3), 297- 312.
- Bessa, D. (2010). Contabilista: uma profissão que pode e deve ser valorizada. *Revista TOC*, 121, 24-27.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2010). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.
- Bordo, S. (1990). Feminism, Postmodernism, and Gender-Skepticism, in Nicholson, L. J. (Ed.). *Feminism Postmodernism*. Nova Iorque: Routledge.
- Brennan, N., & Nolan, P. (1998). Employment and remuneration of Irish chartered accountants: evidence of gender differences. *European Accounting Review*, 7(2), 237-256.

- Broadbent, J., & Kirkham, L. (2008). Glass ceilings, glass cliffs or new worlds?: Revisiting gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21, 465-473.
- Cardona, M. J. (coord.), Nogueira, C., Vieira, C., Piscalho, I., Uva, M., & Tavares, TC. (2011). *Guião de Educação–Género e Cidadania 1º ciclo*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Carnegie, G. D., & Walker, S. P. (2007a). Household accounting in Australia: prescription and practice from the 1820s to the 1960s. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 20(1), 41-73.
- Carnegie, G. D., & Walker, S. P. (2007b). Household accounting in Australia: a microhistorical study. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 20(2), 210-236.
- Carrera, N., Gutiérrez, I., & Carmona, S. (2001). Gender, the state and the audit profession: evidence from Spain (1942-88). *European Accounting Review*, 10(4), 803-815.
- Carvalho, S. R. M. (2013). *SNC: Uma viragem na profissão do TOC em Portugal?* Relatório de estágio de mestrado em Contabilidade e Finanças, Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Catalyst. (2007). *The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't*. New York: IBM Corporation.
- Chafetz, J. S. (1999). The Varieties of Gender Theory in Sociology. *Handbook of the Sociology of Gender*. New York: Kluwer Academic.
- Chamberlain, L., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual Harassment in Organizational Context. *Work and Occupations*, 35(3), 262-295.

- Ciancanelli, P., Gallhofer, S., Humphrey, C., & Kirkham, L. (1990). Gender and accountancy: some evidence from UK. *Critical Perspectives on Accounting*, 1(2), 117-144.
- Cinamon, R. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *The Career Development Quarterly*, 54, 202-215.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11-12), 531-541.
- Collin, F. (1991). Diferença e diferendo. A questão das mulheres na filosofia, in G. Duby & Perrot (Eds.). *História das Mulheres. O século XX*. Porto: Edições Afrontamento.
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2009). *Igualdade de Género em Portugal 2009*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013). *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- Cooper, C. (2001). From women's liberation to feminism: reflections in accounting academia. *Accounting Forum*, 25(3), 214-245.
- Cooper, C., & Taylor, P. (2000). From Taylorism to Ms Taylor: The transformation of the accounting craft. *Accounting Organizations and Society*, 25(6), 555-578.
- Cooper, D. J., & Morgan, W. (2008). Case study research in accounting. *Accounting Horizons*, 22(2), 159-178.
- Coutinho, C. P. (2013). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática*. Coimbra: Almedina.

- Craveiro, M. C. F. G. V. (2007). *Formação em contexto: um estudo de caso no âmbito da pedagogia da infância*. Tese de Doutoramento em Estudos da Criança, Universidade do Minho, Braga.
- Crompton, R., & Harris, F. (1999). *Restructuring gender relations and employment: the decline of the male breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Crompton, R. (2001). Gender, comparative research and biographical matching. *European Societies*, 3(2), 167-190.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life “balance “ in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379-393.
- Czarniawska, B. (2008). Accounting and gender across times and places: an excursion into fiction. *Accounting, Organizations and Society*, 33(1), 33-47.
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2006). Le deuxième sexe dans la profession comptable. *Comptabilité-Contrôle-Audit*, (3), 101-138.
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2012). Who is she and who are we? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(1), 1-16.
- Deaux, K. (1985). Sex and gender. *Annual review of psychology*, 36, 49-81.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2007). *O planeamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. Porto Alegre: Ed. Artmed.
- Dias, A. (2009). O Relato da Sustentabilidade Empresarial: Evidência empírica nas empresas cotadas em Portugal. *Portuguese Journal of Accounting and Management*, 8, 111-150.

- Dias, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 57, 11-23.
- Dillard, J., & Reynolds, M. (2008). Green owl and the corn maiden. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 556-579.
- Dimovski, V., Skerlavaj, M., & Man, M. M. K. (2010). Is There a “Glass Ceiling” for Female Managers in Singapore Organizations?. *Management*, 5(4), 307-329.
- Edwards, J. R., & Walker, S. P. (2007). Accountants in late 19th century Britain: a spatial, demographic and occupational profile. *Accounting and Business Research*, 37(1), 63-89.
- Emery, M., Hooks, J., & Stewart, R. (2002). Born at the wrong time? An oral history of women professional accountants in New Zealand. *Accounting History*, 7(2), 7-34.
- Fernandes, J. L. (2013). Recensão crítica ao livro Relações trabalho-família e género: caminhos para a conciliação de Cláudia Andrade. *Exedra: Revista Científica*, (7), 149-152.
- Ferreira, V. (1993). Padrões de segregação das mulheres no emprego - uma análise do caso português no quadro europeu, in B. Sousa Santos (Ed.). *Portugal: um retrato singular*. Porto: Edições Afrontamento.
- Ferreira, V. (1999). *Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal*. Acedido em 20 de Novembro de 2013. Disponível em:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TxVJUHL8JU4J:https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/11571/1/Os%2520paradoxos%2520da%2520situa%25C3%25A7%25C3%25A3o%2520das%2520mulheres%2520em%2520Portugal.pdf+%&cd=1&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=pt>

- Flick, U. (2013). *Métodos qualitativos na investigação científica*. Lisboa: Monitor.
- Foddy, W. (2002). *Como perguntar: teoria e prática da construção de perguntas em entrevistas e questionários*. Oeiras: Celta Editora.
- Fontes, M. T. (2013). *Estudo da influência do regulador de profissão na definição do currículo de cursos superiores : o caso da contabilidade*. Dissertação de mestrado em contabilidade, Universidade do Minho, Braga.
- Francoeur, C., Labelle, R., & Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of business ethics*, 81(1), 83-95.
- Fraser, M. T. D., & Gondim, S. M. G. (2004). Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. *Paidéia*, 14(28), 139-152.
- Friedriksen, G., & Karen, A. (2001). *Families and Work*. New York: Oxford University Press.
- Gallhofer, S. (1998). The Silences of Mainstream Feminist Accounting Research. *Critical Perspectives on Accounting*, 9(3), 355-375.
- Gallhofer, S., & McNicholas, P. (1998). Gender issues: an international comparison. *Chartered Accountants Journal of New Zealand*, 77(1), 38-40.
- Gallhofer, S., Paisey, C., Roberts, C., & Tarbert, H. (2011). Preferences, constraints and work-lifestyle choices: The case of female Scottish chartered accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(4), 440-470.
- Gammie, B., & Gammie, E. (1997). Career progression in accountancy-the role of personal and situational factors. *Women in Management Review*, 12(5), 167-173.

- Gonçalves, C., & Carreira, F. (2012). *O comportamento ético e o profissional de contabilidade*. Lisboa: Áreas Editora.
- Gonçalves, C., Gonçalves G., & Sequeira L. (2014). *A profissão de TOC – Enquadramento normativo*. Porto: Vida Económica.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291-303.
- Guimarães, J. F. C. (2006). A investigação contabilística em Portugal. *Revista TOC*, 73, 22-33.
- Guimarães, J. F. D. C. (2005). *História da Contabilidade em Portugal – Reflexões e Homenagens*. Lisboa: Áreas Editora.
- Guimarães, J. F. D. C. (2007). *Técnicos oficiais de contas história da profissão e do associativismo, Estatuto e Código Deontológico, Contabilidade e Fiscalidade, Encerramento de Contas*. Braga: Edições Infocontab.
- Hammond, T. (2003). History from accounting's margins: international research on race and gender. *Accounting History*, 8(1), 9-24.
- Hammond, T., & Oakes, L. S. (1992). Some feminisms and their implications for accounting practice. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 5(3), 52-70.
- Hammond, T., & Streeter, D.W. (1994). Overcoming barriers: early African-American certified public accountants. *Accounting Organizations and Society*, 19(3), 271- 288.

- Haynes, K. (2008a). Moving the gender agenda or stirring chicken's entrails?: Where next for feminist methodologies in accounting?. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 539-555.
- Haynes, K. (2008b). (Re)figuring accounting and maternal bodies: the gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 33(4), 328-348.
- Hopper, T., & Powell, A. (1985). Making sense of research into the organizational and social aspects of management accounting: A review of its underlying assumptions [1]. *Journal of management Studies*, 22(5), 429-465.
- Hopwood, A. G. (1987). Accounting and gender: an introduction. *Accounting, Organizations and Society*, 12 (1): 65-69.
- Istrate, C. (2012). Les Femmes Dans La Profession Comptable Roumaine Actuelle. *33ème Congrès de l'AFC*.
- Jamieson, K. H. (1995) *Beyond the Double Bind: Women and Leadership*. New York: Oxford University Press.
- Kamla, R. (2012). Syrian women accountants' attitudes and experiences at work in the context of globalization. *Accounting, Organizations and Society*, 37(3), 188-205.
- Khalifa, R., & Kirkham, L. M. (2010). Gender, in J. R. Edwards & S. P. Walker (Eds.). *The Routledge companion to accounting history*. London: Routledge.
- Kirkham, L. M. (1992). Integrating "herstory" and history in accountancy. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3), 287-297.
- Kirkham, L. M., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558.

- Komori, N. (2007). The “hidden” history of accounting in Japan: a historical examination of the relationship between Japanese women and accounting. *Accounting History*, 12(3), 329-358.
- Komori, N. (2012). Visualizing the negative space: Making feminine accounting practices visible by reference to Japanese women's household accounting practices. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(6), 451-467.
- Komori, N., & Humphrey, C. (2000). From an envelope to a dream note and a computer. The award-winning experiences of post-war Japanese household accounting practices. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 13(4), 450-474.
- 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.
- Kraemer, M. E. (2005). *O Grande desafio - Ensino da Contabilidade*. Acedido em 11 de Julho de 2014. Disponível em:
<http://www.gestipolis.com/canales5/fin/ogrande.htm>
- Krishnan, G. V., & Parsons, L. M. (2008). Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics*, 78(1-2), 65-76.
- Lehman, C. (2012). We've come a long way! Maybe! Re-imagining gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(2), 256-294.
- Lehman, C. R. (1992). “Herstory” in accounting: The first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3), 261-285.
- Lessard-Hebert, M., Goyette, G., & Boutin, G. (2010). *Investigação Qualitativa: Fundamentos e Práticas*. Lisboa: Instituto Piaget.

- Loft, A. (1992). Accountancy and the gendered division of labour: a review essay. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3), 367–378.
- Lord, B., & Robb, A. (2010). Women students and staff in accountancy: the Canterbury tales. *Accounting History*, 15(4), 529-558.
- Loureiro, P., & Cardoso, C. (2008). O género e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos*, VI (10), 221-238.
- Lüdke, M., & André, M. E. (1986). *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária.
- Lukka, K., & Modell, S. (2010). Validation in interpretive management accounting research. *Accounting, Organizations and Society*, 35(4), 462-477.
- Lupu, I. (2012). 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*, 23(4), 351-369.
- Lyonette, C., & Crompton, R. (2008). The only way is up?: An examination of women's “under-achievement” in the accountancy profession in the UK. *Gender in Management: An International Journal*, 23(7), 506-521.
- Machado, S., Fernandes, P. O., & Alves, J. (2013). *Normalização contabilística em Portugal: algumas implicações para os TOC decorrentes da transição do POC para o SNC*. Acedido em 26 de Março de 2014. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10198/8914>
- Matias, M., & Silva, A. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: efeitos de género e estatuto parental. *Exedra: Revista Científica*, (5), 57-76.

- McNicholas, P., Humphries, M., & Gallhofer, S. (2004). Maintaining the empire: Maori women's experiences in the accountancy profession. *Critical Perspectives on Accounting*, 15(1), 57-93.
- Mohamed, E. K., & Lashine, S. H. (2003). Accounting knowledge and skills and the challenges of a global business environment. *Managerial Finance*, 29(7), 3-16.
- Moreira, J. A. C. (2006). O Ensino da Contabilidade em Portugal: Debater o Presente para Preparar o Futuro. *Revista de Contabilidade e Comércio*, LX, 237, 27-54.
- Morgan, P. (2001). Sexual harassment: violence against women at work, in C. M. Renzetti, J. L. Edleson, & R. K. Bergen (Eds.), *Sourcebook on Violence against Women*, Londres: Sage Publications, 209-211.
- Myers, M. D. (2013). *Qualitative research in business and management*. Acedido em 15 de Julho de 2014. Disponível em:
http://www.google.pt/books?hl=ptPT&lr=&id=XZARAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP2&dq=Qualitative+research+in+business+and+management&ots=C9KQjm1b79&sig=q1__aDz5T8Qh_mHSSsghA_HtYw&redir_esc=y#v=onepage&q=Qualitative%20research%20in%20business%20and%20management&f=false
- Napier, C.J. (2006). Accounts of change: 30 years of historical accounting research. *Accounting, Organizations and Society*, 31(4), 445-507.
- Needles Jr, B. E. (2010). Accounting education: The impact of globalization. *Accounting Education: an international journal*, 19(6), 601-605.
- Nogueira, C. (2001). *Um Novo Olhar Sobre as Relações Sociais de Género – Feminismo e Perspectivas Críticas na Psicologia Social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian – Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

- Nogueira, C., & Saavedra, L. (2007). Estereótipos de género. Conhecer para os transformar. *Cadernos Sacausef III*, 10-30.
- Nunes, M. (2010). *Estatuto da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas – Anotado*. Porto: Vida Económica.
- Nunes, M. T. A. (2007). *Género e Cidadania nas Imagens de História. Estudos de Manuais Escolares e Software Educativo*. Cadernos Condição Feminina. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Oakes, L. S., & Hammond, T. A. (1995). Biting the epistemological hand: feminist perspectives on science and their implications for accounting research. *Critical Perspectives on Accounting*, 6(1), 49-75.
- Oliveira, M., & Temudo, E. (2008). *Mulheres Estudantes Trabalhadoras na Universidade do Porto - uma licenciatura «fora de tempo» ou «sem tempo»?* Acedido em 23 de Agosto de 2013. Disponível em:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eRKtjg1j3sJ:www.scielo.org/pt/scielo.php%3Fpid%3DS087455602008000200009%26script%3Dscirttext+&cd=1&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=pt>
- Oliveira, N. C. G. (2011). *Mulheres nas engenharias: dificuldades no mercado de trabalho*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia. Escola de Psicologia da Universidade do Minho: Braga.
- Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (2014). *A Ordem – história*. Acedido em 20 de Junho de 2014. Disponível em:
<http://www.otoc.pt/pt/a-ordem/historia/>
- Pardal, L., & Lopes, E. S. (2011). *Métodos e técnicas de Investigação social*. Porto: Areal

- Parker, L. D. (2008). Strategic management and accounting processes: acknowledging gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 611-631.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 447-474.
- 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).
- Pinto, A. (2003). As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 9(2),195-212.
- Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 269-281.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L.V. (2005). *Manual de investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva
- Ragins, B. R., Townsend, B., & Mattis, M. (1998). Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling. *The Academy of Management Executive*, 12(1), 28-42.
- Ramos, R., Sousa, B. V., & Monteiro, N. G. (2009). *História de Portugal*. Lisboa: A Esfera dos Livros.
- Rasmussen, B. (2001). Corporate Strategy and Gendered Professional Identities: Reorganization and the Struggle for Recognition and Positions. *Gender, Work and Organization*, 3(8), 292-310.

- Reis, T. (2013). *U. Porto é exemplo na cooperação entre universidades e empresas*.
Acedido em 18 de Julho de 2014. Disponível em:
<http://noticias.up.pt/u-porto-e-exemplo-na-cooperacao-entre-universidades-e-empresas/>
- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa Social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.
- Robinson-Backmon, I., & Weisenfeld, L. (2001). An investigation of perceived discrimination and career advancement curtailment: The African-American female accountant's perspective. *Advances in Public Interest Accounting*, 8, 241-275.
- Rodrigues, C. A. (2011). *O ensino e a prática da contabilidade, orientado para o desenvolvimento de competências científicas, tecnológicas e relacionais*. Dissertação de mestrado no MBA – Gestão de empresas, Instituto Universitário de Lisboa - ISCTE Business School, Lisboa.
- Rodrigues, L. L. (2006). O ensino e a qualidade. *Congresso TOC: novos desafios, melhor futuro*. Acedido em 16 de Julho de 2014. Disponível em:
http://www.otoc.pt/downloads/files/gc/11631494271163094117lucia_lima_rodrigues.ppt.
- Rodrigues, L. L., & Gomes, D. (2002). Evolução da profissão dos TOC em Portugal: do Marquês de Pombal até aos nossos dias. *Jornal de Contabilidade*, 302, 131-141.
- Rodrigues, L. L., Gomes, D., & Craig, R. (2003). Corporatism, liberalism and the accounting profession in Portugal since 1755. *The Accounting Historians Journal*, 95-128.
- Ryan, B., Scapens, R., & Theobald, M. (2002). *Research Method and Methodology in Finance and Accounting* (2.^a ed.). London: Thomson.

- Saavedra, L., Taveira, M., & Silva, A. (2010). A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Factores explicativos e pistas para a intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11 (1), 49-59.
- Sabattini, L. (2007). *The Double-Bind Dilemma for Women: Damned if You Do and Doomed if You Don't*. New York: Catalyst, Inc.
- Sayers, R. C. (2012). The cost of being female: Critical comment on Block. *Journal of business ethics*, 106(4), 519-524.
- Scott, J. W. (1986). Gender: a useful category of historical analysis. *American Historical Review*, 91(5), 1053-1075.
- Serrano, G. (2004). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes – I. Métodos*. Madrid: La Muralla.
- Shackleton, K. (1999). Gender segregation in Scottish chartered accountancy: the deployment of male concerns about the admission of women, 1900-25. *Accounting, Business & Financial History*, 9(1), 135-156.
- Shearer, T. L., & Edward Arrington, C. (1993). Accounting in other words: a feminism without reserve. *Accounting, Organizations and Society*, 18(2), 253-272.
- Sikka, P., Wearing, R. T., & Nayak, A. (2000). *No Accounting for Exploitation*, Basildon: Association for Accountancy & Business Affairs.
- Silva, R., & Silva, P. (2013). O contributo dos métodos qualitativos na investigação em contabilidade de gestão. *Indagatio Didactica*, 5(2).

- Silva, S. (2011). *Ser Mulher: Estudar, trabalhar e ter uma vida familiar – Será possível?* Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia. Escola de Psicologia da Universidade do Minho: Braga.
- Smithson, J., Lewis, S., Cooper, C., & Dyer, J. (2004). Flexible working and the gender pay gap in the accountancy profession. *Work, Employment & Society*, 18(1), 115-135.
- Spruill, W. G., & Wootton, C.W. (1995). The struggle of women in accounting: the case of Jennie Palen, pioneer, accountant, historian and poet. *Critical Perspectives on Accounting*, 6, 371-389.
- Stake, R. E. (2012). *A arte da investigação com estudos de caso*. Lisboa : Fundação Calouste Gulbenkian.
- 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.
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). Não há bela sem senão. A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Revista Psicologia*. 21 (1), 133-149.
- Taveira, M. C., & Nogueira, C. (2004). Estudos de género e psicologia vocacional: confronto de teorias e implicações para a intervenção vocacional, in H. Coelho, M. C. Taveira (coord.), H. Oliveira e J. Leonardo. *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida, fundamentos, princípios e orientações*. Coimbra: Almedina.
- Thane, P. (1992). The history of the gender division of labour in Britain: Reflections on “herstory” in accounting: The first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3), 299–312.

- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: uma perspectiva sociológica*. Celta Editora: Oeiras.
- Twomey, A. M., Linehan, M., & Walsh, J. S. (2002). Career progression of young female accountants: evidence from the accountancy profession in Ireland. *Journal of European Industrial Training*, 26(2/3/4), 117-124.
- Uren, D. (1999). Avoid corporate rot with more women at the top. *The Australian*, 13.
- Vicente, A. (1998). *As mulheres em Portugal na transição do milénio: valores, vivências, podres nas relações sociais entre os dois sexos*. Multinova: Lisboa
- Vieira, R. (2009). Paradigmas Teóricos da Investigação em Contabilidade, in M. Major e R. Vieira (org.). *Contabilidade e Controlo de Gestão. Teoria, Metodologia e Prática*. Lisboa: Escolar Editora.
- Vieira, R., Major, M. J. e Robalo, R. (2009). Investigação Qualitativa em Contabilidade, in M. Major e R. Vieira (org.). *Contabilidade e Controlo de Gestão. Teoria, Metodologia e Prática*. Lisboa: Escolar Editora.
- Walker, S. P., & Llewellyn, S. (2000). Accounting at home: some interdisciplinary perspectives. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 13(4), 425-449.
- Walker, S. P. (1998). How to secure your husband's esteem. Accounting and private patriarchy in the British middle class household during the nineteenth century. *Accounting, Organizations and Society*, 23(5), 485-514.
- Walker, S. P. (2003a). Identifying the woman behind the railed-in desk. The proto-feminisation of bookkeeping in Britain. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 16(4), 606-639.

- Walker, S.P. (2003b). Professionalisation or incarceration? Household engineering, accounting and the domestic ideal. *Accounting, Organizations and Society*, 28(8), 743-772.
- Walker, S. P. (2008). Accounting histories of women: beyond recovery?. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 580-610.
- 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.
- Welbourne, T. M. (1999). Wall Street likes its women: An examination of women in the top management teams of initial public offerings. *CAHRS Working Paper Series*, 106.
- Wellington, S., Kropf, M. B., & Gerkovich, P. R. (2003). What's holding women back? *Harvard Business Review*, 81(6), 18-19.
- Whiting, R. H. (2008). New Zealand chartered accountants' work/family strategies and consequences for career success. *Pacific Accounting Review*, 20(2), 111-137.
- Whiting, R. H., & Wright, C. (2001). Explaining gender inequity in the New Zealand accounting profession. *The British Accounting Review*, 33(2), 191-222.
- Windsor, C., & Auyeung, P. (2006). The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression. *Critical Perspectives on Accounting*, 17(6), 828-844.
- Wood, G. J., & Lindorff, M. (2001). Sex differences in explanations for career progress. *Women in Management Review*, 16(4), 152-162.

Wootton, C. W., & Kemmerer, B. E. (2000). The changing genderization of the accounting workforce in the US, 1930–90. *Accounting, Business & Financial History*, 10(2), 169-190.

Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman

LEGISLAÇÃO

Decreto-Lei n.º 45 103, de 1 de Julho de 1963, aprova o Código da Contribuição Industrial.

Decreto-Lei n.º 265/95 de 17 de Outubro, regulamenta a profissão e é criada a Associação dos Técnicos Oficiais de Contas.

Decreto -Lei n.º 452/99, de 5 de Novembro, aprova o Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.

Decreto-Lei n.º 310/2009 de 26 de Outubro, vem proceder a revisão do Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 452/99, de 5 de Novembro, alterando a denominação da associação profissional que passou de Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas para Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas.

Diretiva 2013/34/UE de 29 de Junho, relativa às demonstrações financeiras anuais, às demonstrações financeiras consolidadas e aos relatórios conexos de certas formas de empresas.

Lei n.º 2/2013 de 10 de Janeiro, veio estabelecer um novo regime jurídico para a criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais.