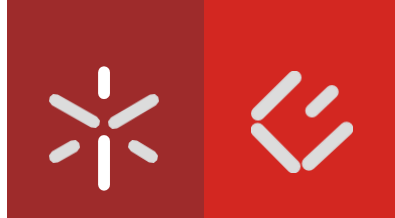


Universidade do Minho

Escola de Economia e Gestão

Joana Filipa Sousa Gouveia

**Progressão de Carreira e a Mulher: A
perspetiva dos Contabilistas Certificados**



Universidade do Minho

Escola de Economia e Gestão

Joana Filipa Sousa Gouveia

**Progressão de Carreira e a Mulher: A perspetiva
dos Contabilistas Certificados**

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Contabilidade

Trabalho efetuado sob a orientação da

Professora Doutora Delfina Gomes

abril de 2022

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição

CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Agradecimentos

Esta dissertação representa o colmatar de mais uma etapa no meu percurso académico e pessoal, que com muito trabalho, dedicação e apoio dos que me rodeiam consegui alcançar com sucesso.

Em primeiro lugar, agradeço aos meus pais que desde o primeiro dia que iniciei a minha caminhada académica sempre estiveram do meu lado, apoiando as minhas escolhas e fazendo de tudo para que pudesse ter o melhor futuro possível. Agradeço também ao meu namorado que nunca me deixou desistir e sempre acreditou que seria possível terminar esta etapa do meu percurso.

Em segundo lugar quero agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Delfina Gomes, por ter aceitado orientar esta dissertação, pela sua disponibilidade, apoio e compreensão, fundamentais para a conclusão desta etapa.

Por último, agradeço a todos os entrevistados que aceitaram colaborar neste estudo e a todos os que contribuíram e colaboraram na elaboração deste trabalho com as suas opiniões que se tornaram essenciais para a elaboração deste trabalho e consequente término deste trajeto.

abril de 2022

Joana Gouveia

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Progressão de Carreira e a Mulher: A perspetiva dos Contabilistas

Certificados

Resumo

Ao longo dos tempos a mulher foi conseguindo ultrapassar muitos dos entraves existentes no acesso à profissão de contabilista, de modo que fossem tratadas da mesma forma que os homens e que conseguissem ter acesso às mesmas oportunidades. Porém, ainda existe um caminho a percorrer que poderá afetar a progressão da carreira das mulheres contabilistas.

Desta forma, com este estudo, pretende-se compreender os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres, bem como analisar se a maternidade constitui uma condicionante para o exercício da profissão de contabilista e na aspiração a cargos superiores. De modo a alcançar estes objetivos, foram realizadas 20 entrevistas semiestruturadas a contabilistas certificados do sexo masculino e feminino que exercem atualmente a profissão.

Nesse sentido, foi possível concluir que a maternidade e as obrigações familiares limitam a progressão da carreira das mulheres e a sua possível ascensão a cargos de topo, uma vez que terão maior dificuldade em conciliar a vida profissional com a pessoal, sendo que poderá dificultar a progressão na carreira.

Adicionalmente, será necessário o entendimento por parte da entidade patronal da opção, por parte da mulher, de querer ou não ter filhos, pelo que não deverá ser um facto que limite a ascensão a cargos de topo dentro das organizações ou até mesmo no processo de contratação.

Palavras-chave: Contabilidade, Género, Maternidade e Mulher.

Career Progression and Women: The Perspective of Certified Accountants

Abstract

Over time, women were able to overcome many of the existing barriers to accessing the accounting profession, so that they were treated in the same way as men and that they could have access to the same opportunities. However, there is still some way to go that could affect the career progression of women accountants.

In this way, with this study, it is intended to understand the factors that influence, enhance, or limit the development of women's career, as well as analyze whether motherhood constitutes a condition for the exercise of the accounting profession and in the aspiration to higher positions. In order to achieve these objectives, twenty-eight semi-structured interviews were carried out with male and female certified accountants and accountants who currently exercise the profession.

In this sense, it was possible to conclude that motherhood and family obligations limit women's career progression and their possible ascension to top positions, since they will have greater difficulty in reconciling professional and personal lives, which may make it difficult to Career Development.

Additionally, it will be necessary for the employer to understand the option, on the part of the woman, of wanting or not to have children, so it should not be a factor that limits the ascension to top positions within organizations or even in the process of hiring.

Keywords: Accounting, Gender, Maternity and Woman.

Índice

Agradecimentos.....	iv
Resumo.....	vi
Abstract.....	vii
Índice de Tabelas	x
1 Introdução	1
1.1 Justificação do Estudo	1
1.2 Objetivos do Estudo e Questões de Investigação	2
1.3 Metodologia	3
1.4 Estrutura do Trabalho.....	3
2 Revisão de Literatura	5
2.1 Género.....	5
2.2 Desenvolvimento de carreira.....	6
2.2.1 A relação entre a carreira <i>versus</i> atividade doméstica.....	6
2.2.2 Dificuldades no desenvolvimento de carreira	10
2.3 A Contabilidade e a mulher.....	15
2.3.1 O género e o exercício da profissão	15
2.3.2 Evolução da mulher na Contabilidade	17
2.3.3 As primeiras mulheres na Contabilidade	20
2.3.4 Conciliação da maternidade e da família com a profissão	22
2.4 Em suma	26
3 Metodologia	27
3.1 Metodologia de investigação	27
3.1.1 Estudo interpretativo.....	27
3.1.2 Estudo qualitativo	28
3.1.3 Entrevistas semiestruturadas	29

3.1.4	Registo de áudio	30
3.2	Caracterização da Amostra	30
3.3	Recolha e Análise dos Dados	32
3.4	Em suma	36
4	Estudo Empírico.....	37
4.1	Perceção acerca da contabilidade e a profissão de contabilista	37
4.2	Igualdade de género e a progressão na carreira	39
4.3	A família e a carreira	42
4.4	Discussão dos resultados	45
4.5	Em suma	46
5	Conclusões	47
5.1	Principais Conclusões.....	47
5.2	Contributos, limitações e pistas para futuras investigações.....	49
6	Apêndice	50
	Apêndice 1 – Autorização para a Realização da Entrevista	50
	Apêndice 2 – Guião da Entrevista.....	51
7	Referências Bibliográficas.....	53

Índice de Tabelas

Tabela 1: Caracterização da Amostra 31

Tabela 2: Relação entre as questões de partida e do guião de entrevista 33

1 Introdução

1.1 Justificação do Estudo

O mercado de trabalho e os ambientes corporativos, sobretudo na sociedade ocidental, são considerados como predominantemente dominados por homens, tendo impacto na forma como a mulher estabelece a sua ligação com o trabalho e a progressão na carreira (Haynes, 2017). Como profissional no desempenho das suas funções, a mulher procura o reconhecimento, aceitação e validação das suas competências, ainda que o mercado não demonstre sinais evidentes de aceitação de uma forma orgânica a presença da mulher em cargos de elevada responsabilidade (Francoeur, Labelle & Sinclair-Desgagné, 2008). Além dos desafios relacionados com o mercado de trabalho, as mulheres deparam-se com outras situações resultantes do processo biológico, nomeadamente em questões ligadas com a maternidade e a sua possível conciliação com o mercado de trabalho (Gammie & Gamie, 1997).

Donath (2017) considera que as mulheres sofrem pressões distintas no que respeita à maternidade. Por um lado, a mulher sente a pressão social para tomar a opção de ser mãe, muito vinculada na romantização existente em torno da temática. Por outro, as mulheres são julgadas pela sociedade quando optam por não ter filhos, considerando que esse é um dos papéis fundamentais da existência enquanto mulher e que, como tal, deverá ser encarado como prioridade.

O mesmo autor refere que algumas mulheres, efetivamente, planeiam ter filhos, mas o receio que existe relativamente à manutenção do posto de trabalho, aquando do retorno da licença de maternidade, pode ser considerado um entrave para a realização do que muitas mulheres consideram como um “projeto de vida”. Assim, a maternidade que é romantizada em muitos aspetos e considerada como algo positivo, resultante de um facto biológico, pode ser considerada como negativa na esfera empresarial, sendo a ascensão profissional um desafio presente, especialmente para mulheres que ambicionam funções de topo (Donath, 2017).

No que respeita às mulheres contabilistas, as questões associadas ao estereótipo da profissão, predominantemente dominada por homens (Bourge, 1994 citado por Friedman & Lyne, 2001), assumem uma posição de destaque no que respeita à perceção acerca do acesso à profissão e às condicionantes inerentes à mesma. De destacar que no caso de Portugal, o reconhecimento da profissão ocorre em 1995, com a criação da Associação de Técnicos Oficiais de Contas (ATOC) (Fernandes, Gomes e Ribeiro, 2016). Posteriormente, a designação foi alterada para Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (OTOC), denominando-se atualmente por Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC). Apesar disso, a

participação das mulheres tem vindo a acentuar-se, devido ao processo de evolução da própria contabilidade e da atualização dos regulamentos da profissão, culminando na existência da OCC como a maior ordem profissional portuguesa, contando com cerca de 75 000 membros ativos, com a maioria dos associados pertencentes ao sexo feminino (Azevedo, 2015).

De acordo com André e Feio (2009), a mulher começou a assumir um papel mais preponderante no mercado de trabalho com o início da Guerra Colonial, que condicionou a vida dos jovens do sexo masculino, sendo os mesmos destacados para a guerra, em regiões fora do território nacional. A revolução de 1974 conduziu ao aumento significativo da força de trabalho feminina, no entanto as mesmas ingressaram em profissões com menos estabilidade que culminaram no aumento da taxa de desemprego no final da década de 70, agravando-se com a crise económica mundial vivida nos anos 80 (André & Freio, 2009).

A entrada de Portugal na União Europeia, em 1986, desencadeou o processo de reforço da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, através da terceirização. No entanto, esta ascensão não perdurou no tempo, dado que sucessivas crises foram ocorrendo, o sexo feminino, pela sua vulnerabilidade associada às responsabilidades domésticas e familiares, revelou-se o mais afetado (André & Freio, 2009).

A temática da progressão de carreira por parte da mulher e o seu estudo na perspetiva dos Contabilistas Certificados revela-se atual e pertinente. Acresce que, sendo mulher, com aspirações a ser mãe, conciliando a maternidade com as oportunidades de progressão na área contabilística, considero que este tema deve ser aprofundado, sobretudo pela falta de investigação específica na área.

1.2 Objetivos do Estudo e Questões de Investigação

Tendo em consideração o estereótipo associado à profissão de contabilista, as desigualdades no acesso a cargos de topo e as condicionantes que influenciam o desenvolvimento da carreira das mulheres, face aos homens, diversos estudos têm sido desenvolvidos, de modo a responder a algumas questões relevantes relacionadas com a temática (Haynes, 2017).

Existem aspetos como a escolha profissional, o acesso a posições hierárquicas superiores, a maternidade, a segmentação das profissões que têm sido levantados ao longo dos tempos, fruto da evolução do pensamento e do modo como as sociedades vivem e interagem entre si (Azevedo, 2015).

Assim sendo, este estudo tem como objetivo compreender os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres, bem como analisar se a maternidade constitui uma condicionante para o exercício da profissão de contabilista e na aspiração a cargos superiores. Para tal, pretende-se responder às seguintes questões de partida:

- Quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas?
- Qual é a perceção que os contabilistas têm acerca dos fatores que podem influenciar o desenvolvimento da carreira das mulheres, em particular a maternidade?

1.3 **Metodologia**

No que diz respeito ao enquadramento metodológico, o estudo desenvolvido tem por base o paradigma interpretativo com o objetivo de analisar o desenvolvimento de carreira das mulheres. Este estudo procura compreender quais os fatores que potenciam ou limitam o desenvolvimento das contabilistas, nomeadamente através da análise da influência da maternidade no exercício da profissão e na aspiração a cargos superiores. Para tal, o estudo insere-se no âmbito dos estudos qualitativos, sendo a recolha de dados efetuada por meio de entrevistas semiestruturadas a homens e mulheres. Ao nível das entrevistas foram realizadas 20 entrevistas, a 10 homens e 10 mulheres.

1.4 **Estrutura do Trabalho**

O presente trabalho encontra-se dividido em cinco capítulos: introdução, revisão de literatura, metodologia, análise e interpretação dos dados e conclusões. O primeiro capítulo contempla a introdução, sendo feita uma apresentação geral do trabalho, enquadramento do estudo, metodologia utilizada e estrutura do trabalho.

A revisão de literatura encontra-se no capítulo dois e inicia-se com a abordagem ao conceito de género numa perspetiva de compreensão do conceito, dado que será fundamental ao longo de todo o estudo. De seguida, é abordado o desenvolvimento de carreira numa perspetiva de compreensão entre a carreira e a atividade doméstica, bem como as dificuldades sentidas aquando da progressão no mercado de trabalho.

O capítulo três da metodologia destina-se à descrição do método de investigação utilizado, instrumento de pesquisa, recolha de dados e à caracterização da amostra.

De modo a alcançar o objetivo deste estudo e dar resposta às questões de partida, no capítulo quatro é feita a análise e interpretação dos dados recolhidos através das entrevistas previamente realizadas, bem como a sua análise à luz da revisão de literatura.

Para finalizar, no capítulo cinco, são sumariamente descritas as principais conclusões deste estudo, bem como as limitações e contribuições, permitindo algumas possibilidades para investigação futura.

2 Revisão de Literatura

O presente capítulo encontra-se dividido em três secções principais. A primeira secção aborda a distinção entre os conceitos de sexo e género, fundamentais para uma melhor compreensão do tema em estudo. Segue-se o desenvolvimento de carreira, no que diz respeito à relação entre a carreira e a atividade doméstica, as dificuldades sentidas no desenvolvimento de carreira, com o objetivo de perceber como é encarado o desenvolvimento de carreira, quais os constrangimentos associados e a relação existente entre a carreira e a atividade doméstica. Para finalizar, a terceira secção, denominada de a contabilidade e a mulher na contabilidade, encontra-se dividida em quatro tópicos, sendo eles: o género e o exercício da profissão, a evolução da mulher na contabilidade, as primeiras mulheres na contabilidade e a conciliação da maternidade e da família com a profissão, através da análise de alguns estudos efetuados acerca da temática.

2.1 Género

De modo a dar início à investigação, considera-se importante o conhecimento relativo ao conceito de género, muitas vezes confundido com sexo na utilização corrente do dia-a-dia. Ambos os conceitos viram o seu destaque ampliado aquando do surgimento dos movimentos e teorias feministas, após 1960, motivando autores como Martin (1994) e Nicholson (1999) a desenvolver estudos que estabeleceram a distinção entre género e sexo.

Segundo Martin (1994), o sexo permite a distinção das diferenças biológicas entre homens e mulheres, exprimindo as características associadas a cada sexo. Por outro lado, o género está associado à construção social, assentando nas diferenças sexuais e no conceito cultural que diverge de sociedade para sociedade, assentando em diferenças sexuais fisiológicas, envolvendo o processo de construção social (Martin, 1994). Efetivamente, o género pode ser encarado como o resultado da interação de várias pessoas, envolvendo o processo de socialização, através das relações que são estabelecidas entre os indivíduos (Casaca, 2009).

Assim sendo, o género encontra-se associado à organização e construção social dos diferentes sexos (Haynes, 2017), tendo surgido da necessidade de inclusão da base material da identidade e da construção social do ser humano, descrevendo o que era construído pela sociedade, ao passo que o sexo descrede o que é biologicamente atribuído a cada indivíduo, tendo o género o papel de distinguir o masculino do feminino (Nicholson, 1999).

Esta definição implica que o sexo seja associado à biologia, expressando as características fisiológicas que permitem distinguir com clareza um homem e uma mulher, ao passo que o gênero está associado às qualidades e comportamentos que homens e mulheres possuem como resultado da sua convivência em sociedade e socialização. Neste domínio, Hare-Mustin e Marecek (1988) consideram que o conceito convencional de gênero se concentra na diferença, no sentido em que procuram utilizar as diferenças das mulheres comparativamente com os homens, como meio de suporte das teorias que afirmam a superioridade do sexo masculino.

Adicionalmente, Scott (1986) refere que o gênero pode ser encarado como um modo de articulação de poder, contendo as conexões complexas que resultam da interação humana, sendo contruído na família, na educação, no mercado de trabalho e nas políticas governamentais, influenciando e sendo influenciado pelo dia-a-dia dos homens e das mulheres.

Cardona, Vieira, Tavares, Uva, Nogueira e Piscalho (2011) consideram o gênero como uma variável multidimensional, que não pode ser pensada em sentido restrito, uma vez que considera fatores como os papéis de gênero, a personalidade de cada indivíduo, a orientação sexual, os interesses e competências enquanto pessoa e a sua própria identidade. Assim, cada uma das variáveis referida irá divergir de pessoa para pessoa, pois cada um é influenciado pela sua própria história e vivências, não sendo algo biológico ou inerente a cada indivíduo, como pré-condição.

Em suma, o gênero não é algo que a sociedade impõe em cada um dos indivíduos que nela residem, mas sim o resultado das escolhas comportamentais de cada um, seja através da aceitação ou da rejeição de comportamentos (Cardona et al., 2011).

Por forma a dar resposta a uma das questões de partida relativa aos fatores que podem influenciar o desenvolvimento da carreira das mulheres, em particular a maternidade, seguidamente será abordado o desenvolvimento de carreira, subdivido na relação entre a carreira *versus* atividade doméstica e dificuldades no desenvolvimento de carreira

2.2 Desenvolvimento de carreira

2.2.1 A relação entre a carreira *versus* atividade doméstica

Desde muito cedo que diversos autores desenvolveram estudos com o intuito de descrever e analisar as diferenças existentes entre a mulher com aspirações ao nível profissional *versus* a mulher considerada como doméstica (Hoyt e Kennedy, 1958; Munley, 1974; Rand, 1968; Super, 1957; Wagman, 1966; Watley & Kaplan, 1971).

Super (1957), pioneiro no desenvolvimento de modelos que definem a carreira das mulheres, descreve a vida das mulheres e o modo como se posicionam face ao trabalho e à vida doméstica, sendo que o modelo da “dona de casa” estável se caracteriza pelo casamento precoce e sem experiência laboral, tendo por oposição o modelo de trabalho estável em que a mulher não tem como objetivo o casamento, trabalhando de forma contínua.

Para além dos modelos acima mencionados, que podem caracterizar dois extremos, existem também modelos intermédios, como o caso do modelo convencional em que as mulheres trabalham apenas até se casarem, o modelo de carreira de dupla trajetória que combina o trabalho e a família de forma contínua, sendo um dos mais observados na prática e o modelo de carreira interrompida segundo o qual o regresso à carreira em idade mais avançada ocorre, normalmente, quando os filhos já se encontram formados e em idade mais independente (Super, 1957).

Existem ainda dois modelos considerados mais instáveis, o modelo de carreira instável em que existem ciclos regulares de abandono e regresso ao mercado de trabalho e o modelo de carreira de tentativas múltiplas que é caracterizado por uma história de trabalho instável. Após a apresentação de todos os modelos, torna-se evidente que cada mulher se poderá enquadrar em que cada um dos mesmos, dependendo das escolhas que fará ao longo da vida (Super, 1957).

No seguimento do conhecimento gerado pelo estudo de Super (1957) acima mencionado, Hoyt e Kennedy (1958) avaliaram a orientação comportamental das mulheres através de um questionário (SVIB-W, *Strong Vocational Interest Blank - Women*) que evidenciou que as mulheres com resultados mais elevados ao nível do estudo realizado ocupavam cargos de advocacia, psicologia ou docência de educação física, ao passo que as participantes orientadas para a atividade doméstica desempenhavam funções administrativas, dentista e doméstica.

Anos mais tarde, o SVIB-W foi utilizado em diversos estudos (Munley, 1974; Wagman, 1966), evidenciando que as mulheres orientadas para a carreira tendem a obter resultados elevados no desempenho de profissões tradicionalmente dominadas por homens, ao passo que as restantes tendem a obter pontuações mais elevadas em profissões tradicionalmente direcionadas para as mulheres.

Uma vez que os resultados se mostram consistentes com a utilização da variável SVIB-W, outros estudos foram feitos com a mesma metodologia para analisar outros fatores, como as diferenças nas suas aptidões (Rand, 1968; Watley & Kaplan, 1971) ou personalidade (Rand, 1968).

Entretanto, com o crescimento de estudos conexos ao desenvolvimento de carreira e a pertinência e atualidade do tema, a tendência de que as mulheres procedam à escolha, de forma geral, entre a casa ou o trabalho, tem sido substituída pela combinação dos papéis familiares e de carreira, ao longo da vida adulta, sobretudo nas mulheres ocidentais. Estudos realizados a partir da década de 70 do século XX sugerem que a maioria das mulheres ambiciona a conjugação entre a carreira e o casamento (Greenhaus & Beutell, 1985 citado por Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2000; Rand & Miller, 1972; Watley & Kaplan, 1971).

Rand e Miller (1972), por exemplo, defendem a ideia de conjugar a carreira e casamento, como forma de retirar ênfase à centralidade dos papéis relacionados com o casamento e a maternidade. Deste modo, estudos realizados ambicionaram a definição de características que diferenciam as mulheres consideradas como “pioneiras”, das mais “tradicionais” considerando aspetos que vão para além de um conceito único e estático. A orientação para a carreira começa por ser concebida como uma variável contínua, que reflete o grau ou preferência de envolvimento com o trabalho, com ou sem o envolvimento mais familiar, ao nível do casamento, maternidade e atividades domésticas (Eyde, 1962).

No século XXI o tema de conjugação da atividade doméstica com a carreira continua a demonstrar-se relevante e alvo de investigação por parte de diversos autores. Zytowski (2005) interessou-se em desenvolver o estudo acerca das componentes que contribuem para o desenvolvimento de carreira das pessoas. Para tal, tomou como ponto de partida os modelos desenvolvidos por Super (1957), concluindo que um número considerável de pessoas desempenha múltiplos e variados papéis, chamando à atenção que as pessoas tomam diferentes decisões consoante o estágio de vida em que se encontram, constituindo assim matéria de estudo atual passados mais de quarenta anos do desenvolvimento do modelo de Super (1957).

McNall, Nicklin e Masuda (2009) e Mesmer-Magnus e Viswesvaran (2005) corroboram a interligação entre a família e o trabalho através das suas investigações no sentido em que o trabalho pode influenciar a dinâmica de família dos indivíduos e o inverso, como se existisse uma relação bidirecional. Deste modo, torna-se evidente a complexidade da relação e os desafios que a mesma terá de enfrentar ao longo da vida, uma vez que ambas as realidades coexistem por muito tempo em cada um dos indivíduos podendo intersestar-se de diversas formas, produzindo influências positivas quando a relação é sentida como resultado de facilitação/enriquecimento ou negativa quando se traduz em tensão/conflito, sendo que trabalhar num contexto exigente ou ter pouca autonomia estará associado a

um maior conflito, independentemente do sexo, enquanto uma maior flexibilidade em termos de horário de trabalho só parece funcionar como atenuante do conflito (Keene & Reynolds, 2005).

A complexidade das estruturais laborais e o facto de a família e o trabalho serem considerados como os dois domínios mais importantes na vida das pessoas (Rashid, Nordin, Omar & Ismail, 2012), dificuldade no que diz respeito à articulação das exigências laborais e familiares, sobretudo para as mulheres em famílias em que ambos os membros ocupam posições de topo (Boyar & Mosley, 2007; Ahmad, 2008), promove a discussão por parte dos investigadores, resultando em duas visões acerca da temática.

Por um lado, existem estudos que referem a possibilidade de articular a vida familiar com a carreira, passando a ter em consideração a classificação de homens e mulheres quanto à importância que atribuem aos papéis do trabalho e da família, sendo estes modelos considerados mais abrangentes, quando comparados com os previamente descritos (Cinamon & Rich, 2000). Edwards e Rothbard (2000) adotam a referência de considerar os modelos mais abrangentes para salientarem as diferentes conclusões referindo que a compensação poderá ser uma das formas de equilibrar as duas realidades através da deslocação da importância, tempo e atenção fornecida a um domínio para um outro mais satisfatório, compensando as suas necessidades, mantendo o objetivo primordial de equilíbrio da participação em ambas as esferas, profissional e pessoal (Matias & Fontaine, 2012). Goldsmith (2007) considera negligente não ter em consideração a ligação da realidade laboral com a familiar. Specter (2008) acrescenta à literatura estudos que comprovam que a capacidade de articular a vida familiar com a carreira diminuem de forma substancial os conflitos laborais, existindo uma relação positiva entre as várias práticas conciliadoras e as atitudes e experiências relacionadas com o trabalho, como a satisfação organizacional. No mesmo sentido diversos autores (Colombo & Ghislieri, 2008; McNall, Nicklin & Masuda, 2009; Pimenta, 2011) descobriram dados que sustentam que a satisfação com o trabalho, a implicação afetiva e a satisfação com a família são consequências dos dois sentidos da relação de facilitação, pelo que os papéis desempenhados em contexto familiar possuem impacto na esfera laboral e o inverso também se aplica. Recentemente, Hirschi, Shockley e Zacher (2019) centraram a sua investigação em quatro estratégias de regulação da ação, concluindo que as organizações devem ser capazes de oferecer aos seus funcionários recursos que sejam relevantes para o alcance das metas de trabalho e recursos transfronteiriços que ajudam na consecução das metas da família, sendo a flexibilidade percecionada como elemento-chave.

Por outro lado, Santos (2008) considera impossível a conciliação de ambas as realidades, funcionando de forma autônoma, traduzindo-se numa possível satisfação com a carreira ou a família ou até mesmo com nenhum dos dois. No mesmo sentido, Dimas, Lourenço e Miguez (2007) consideram o poder, a diferenciação das atividades, a falta dos recursos necessários e a interdependência dos trabalhadores na organização, tendem a gerar conflitos, resultando em incompatibilidade de objetivos que marcam desde cedo as relações laborais e familiares (Andrade, 2011). Mesmer-Magnus e Viswesvaran (2005), concluíram através das suas investigações que as potenciais consequências do conflito entre a família e o trabalho são consideradas geradoras de stress culminam com efeitos no bem-estar dos indivíduos, afetando indiretamente as organizações.

Amorim (2013), no seguimento da complexidade laboral existente, conclui que existem fatores que condicionam a conciliação, que a maioria das pessoas procura, entre a vida doméstica e a carreira, como é o caso da crescente globalização e diversificação do mercado de trabalho, através da diversificação dos horários, novas formas contratuais e necessidade de mobilidade geográfica; ascensão da participação da mulher no mundo do trabalho; reestruturação da noção de família, com o surgimento de famílias monoparentais; envelhecimento da população e crescente sensibilização para a importância da qualidade de vida e bem-estar dos indivíduos.

De seguida são apresentadas as dificuldades no desenvolvimento de carreira.

2.2.2 Dificuldades no desenvolvimento de carreira

O equilíbrio entre a vida profissional e familiar poderá ser interpretado pelo mesmo indivíduo de forma distinta ao longo da sua vida (Santos, 2008), dependendo do momento da carreira em que se encontra (aceitação no primeiro emprego, mudança de emprego, trabalho duradouro na mesma entidade) e do ciclo de vida da pessoa (opção por ter filhos, casar, viver de forma independente). Para além dos funcionários, também os empregadores constituem uma peça fundamental nesta interação que o mercado de trabalho impõe, sendo que os mesmos ficam encarregues do recrutamento e seleção dos indivíduos que possuam maiores capacidades para o exercício de determinada função, dependendo do grau de complexidade da mesma (Casaca, 2009).

No entanto, a realidade não é tão linear quanto na teoria o parece, uma vez que existem fatores que podem enviesar todo o processo de admissão de um trabalhador, levando, na maioria dos casos, ao surgimento de desigualdades entre homens e mulheres, prejudicando o sexo feminino, na maioria dos casos. De ressaltar que a maternidade, é vista como um custo associado à contratação de uma mulher,

quando comparada com um homem em situação de igualdade de formação e experiência, uma vez que a maternidade promove o absentismo, ao exigir da mulher uma maior dedicação ao ser por ela gerado, levando até ao abandono do posto de trabalho em determinadas circunstâncias (Casaca, 2009).

No domínio da maternidade e paternidade, a tendência parece estar a rumar para uma mudança significativa na perceção do papel de pai, sendo que as gerações mais jovens se envolvem mais na educação e cuidados dos filhos, reconhecendo que a desigualdade, para além de ser injusta para a mulher e para os seus objetivos, poderá criar mal-estar na relação afetiva de ambos (Santos, 2008). Também a ausência de divisão de tarefas domésticas a familiares dificulta a progressão da carreira nas mulheres, uma vez que veem o seu tempo reduzido para a realização de tarefas profissionais, se comparado com os homens (Santos, 2008). Contudo, a contratação de uma empregada doméstica era apontada como a solução para a redução da sobrecarga das mulheres nas gerações passadas, facto que não se verifica na atualidade dada a reduzida capacidade económica verificada pelos jovens em início de vida adulta.

Assim sendo, torna-se evidente o papel da família na vida da mulher e as implicações que o mesmo poderá acarretar na vida profissional e na progressão de carreira, levando a que muitas mulheres adiem ou evitem ter filhos. Por outro lado, as que pretendem ser mães e ter uma carreira profissional, tendem a abdicar dos seus objetivos profissionais ou adiar os mesmos para quando os filhos já sejam considerados como autónomos (Silva, 2011).

Adicionalmente, a própria sociedade assume um papel pejorativo no reconhecimento profissional da mulher no mercado de trabalho, quando comparado com o homem e, nesse sentido, autores como Fernandes (2014) e Silva (2011), demonstram como as mulheres necessitam de se esforçar de forma superior aos homens, cerca do dobro, para alcançar sucesso na sua carreira e provar o seu valor efetivo, o que se repercute no maior cansaço acumulado e desgaste físico e psicológico.

Deste modo, por forma a alcançar a desejada igualdade entre géneros, torna-se perentória a eliminação dos obstáculos que as mulheres enfrentam na sua carreira profissional, começando pela necessidade de relevar quer a vida profissional como a familiar de igual modo, sem beneficiar uma em detrimento de outra. Neste sentido, Santos (2008) realizou a sua investigação, por meio de entrevistas, tendo constatado que a maioria dos entrevistados, independentemente do seu género, consideram a vida familiar e a vida profissional como um complemento, acabando por tender para a aposta na carreira, quando não têm filhos ou se estes já possuem autonomia, considerando o trabalho como uma realização pessoal.

Apesar dos esforços efetuados para a integração das mulheres no mercado de trabalho, a verdade é que a desvantagem face ao sexo masculino ainda se revela um problema no século XXI, como comprova o estudo da consultora Mercer em 2016, as mulheres representavam 35% da força de trabalho global, sendo que apenas 60% a 70% da população feminina em idade ativa se encontrava efetivamente a trabalhar, contrapondo-se com os cerca de 80% dos homens. Adicionalmente, a representação das mulheres diminui à medida que aumenta a representação nas entidades para os 33% em cargos considerados de gestão, 26% para gestores seniores e 20% para gestores executivos (Mercer, 2016).

Aliado à necessidade constante de provar o seu valor, está o acesso a informação privilegiada que pode constituir uma vantagem para os homens, na conquista de clientes e obtenção de lucros superiores, quando comparado com as mulheres. Autores como Inci, Narayanan e Seyhun (2017) concluíram através da sua investigação que homens e mulheres que desempenham os mesmos cargos nas empresas não obtêm os mesmos lucros, uma vez que os homens se revelam mais confiantes e com acesso privilegiado a informação, facto que perpetua a sua capacidade de obtenção de lucros superiores às mulheres, sendo que a situação poderá ser revertida ou atenuada com recurso a redes informais, segundo os autores.

Ibrahim e Al Marri (2015) também produziram conhecimento na temática das dificuldades enfrentadas no desenvolvimento da carreira através da realização de entrevistas a contabilistas casadas dos Emirados Árabes Unidos de modo a aferirem acerca dos efeitos do género no grau de satisfação relativamente às políticas organizacionais que apoiam o conflito trabalho-família. Os resultados demonstram uma tendência que já estava descrita anteriormente com as mulheres a experienciarem mais conflito do que os homens, uma vez que as mulheres não trabalhavam até há bem pouco tempo, devendo as empresas promover as práticas organizacionais que esbatam essas desigualdades.

Cimirotić et al. (2017) acrescenta às investigações que as contabilísticas identificam a possibilidade de virem a ser mães como um obstáculo à sua progressão na carreira, uma vez que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal se tornam difíceis com a quantidade de horas de trabalho exigidas entre executivas na contabilidade de gestão. Apesar da maioria das mulheres presentes no estudo terem acesso a horários de trabalho flexíveis, uma boa parte reporta o desequilíbrio que existe entre o trabalho e a sua vida pessoal, devido à dificuldade que sentem em desconectar-se nos seus tempos livres ou até mesmo nas férias. Consideram, contudo, que tal não é um obstáculo para atingirem posições de topo ou de liderança na carreira.

Recentemente Pinto (2019) realizou estudos similares numa empresa portuguesa, através de entrevistas, sobre o conflito trabalho-família entre homens e mulheres, sendo o mesmo essencialmente no sentido de que o trabalho interfere com a família e não o oposto, considerando ainda que existem diferenças entre os géneros. Ainda assim, por oposição ao estudo de Ibrahim e Al Marri (2015), verifica-se nesta investigação que são os homens quem perceciona mais o conflito trabalho-família, apesar de serem as mulheres que, de forma geral, desempenham um número mais alargado de tarefas. Ao nível organizacional, as empresas materializam os seus esforços em políticas de flexibilização do trabalho e do respetivo horário, assim como em apoios às crianças e licenças parentais.

Para além das investigações mencionadas acima, também a Comissão Europeia (CE, 2020), se preocupa com questões ligadas às desigualdades entre homens e mulheres, tendo publicado, no dia 5 de março de 2020, o relatório “Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025”, apresentando as principais ações a realizar no prazo de 5 anos, assumindo o compromisso de assegurar a igualdade de género nas intervenções da EU.

Analisando os dados que constam no relatório, verifica-se que 44% dos europeus consideram que o papel das mulheres consiste em cuidar da casa e da família e que o principal papel do homem é ganhar dinheiro, de forma a sustentar o agregado familiar. No que concerne ao trabalho, apesar de, atualmente, a taxa de emprego das mulheres na EU ser a mais elevada da história, apenas 16% das mulheres ciganas possuem um emprego remunerado na EU. A nível global, apenas 1 em cada 10 decisores nas sociedades de risco de capital é mulher e as empresas compostas exclusivamente por homens recebem quase 92% do capital investido na Europa.

Em adição, 1 em cada 4 rapazes possui aspiração em ter uma carreira de engenheiro, em comparação com 1 em cada 6 raparigas. Na área da saúde o paradigma altera-se com 1 em cada 3 raparigas, quando comparado com 1 em cada 8 rapazes, facto que coincide com a realidade que existem mais mulheres licenciadas do que homens na Europa, apesar de as mesmas estarem sub-representadas nas profissões mais bem remuneradas (22% dos programadores de inteligência artificial são mulheres).

Ao nível das disparidades salariais e pensões, a disparidade salarial entre homens e mulheres é de 15,7%, ao passo que a disparidade entre pensões é de 30,1%, sendo que a eliminação entre as disparidades poderá passar pelo combate à menor participação das mulheres no mercado de trabalho e ao recurso a mulheres em trabalho a tempo parcial, para além da aposta em matéria de transparência salarial.

As prestações de cuidados são outro dos tópicos que merece especial destaque, uma vez que gestão do trabalho e das responsabilidades familiares apresenta um desafio constante, sobretudo para as mulheres, uma vez que as mesmas despendem em média 22 horas semanais na realização de tarefas familiares e domésticas, ao passo que os homens despendem apenas 9 horas, sendo crucial a partilha equitativa das responsabilidades familiares para uma melhor relação profissional *versus* pessoal. Acrescenta ainda que 80% dos cuidados são prestados por cuidados informais, sendo que 75% dos quais são mulheres, com origem migrante, em muitos casos.

Na vida política também as disparidades são evidentes, sendo que apenas 32,2% dos deputados dos parlamentos nacionais da EU são mulheres e nas eleições europeias de 2019, 39% dos deputados eleitos eram mulheres.

No sentido de promoção da igualdade de género e, tendo por base os dados acima mencionados, a Comissão Europeia destaca como objetivos perentórios da sua atuação o fim da violência de género, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural, promovendo a igualdade de oportunidades e participação na sociedade, lançando ainda campanhas relacionadas com a abolição dos estereótipos, como é o caso da *#WithHer*.

Ao nível nacional, a Constituição da República Portuguesa, apresenta um conjunto de artigos que revelam o papel do Estado na tentativa de igualar géneros e oportunidades (artigos 9º, 13º e 26º), assim como o direito à família, casamento e filiação (artigo 36º), liberdade de escolha de profissão e ao trabalho (artigos 47º e 58º).

Adicionalmente, existem uma série de direitos específicos de Proteção da Parentalidade, como são os casos dos Direitos Exclusivos da Trabalhadora Grávida, Puérpera e Lactante, dos Pais e Mães Trabalhadores e dos Avós e das Avós Trabalhadores, dando a possibilidade de cada cidadão nacional se proteger contra qualquer tentativa de inibição dos seus direitos, seja qual o caso a aplicar, destacando a mensagem transmitida pelos investigadores de que a sociedade pode ter um papel ativo para a eliminação de determinados tipos de desigualdades no mercado de trabalho e acesso à profissão.

Seguidamente é abordada a ligação da Contabilidade e a mulher, que se encontra dividida no género e o exercício da profissão, a evolução da mulher na Contabilidade, as primeiras mulheres na Contabilidade e conciliação da maternidade e da família com a profissão.

2.3 A Contabilidade e a mulher

2.3.1 O género e o exercício da profissão

Como referido no ponto 2.2.2, existem dificuldades no acesso às mais variadas profissões, sendo a contabilidade uma das áreas em que ainda se sente discriminação entre homens e mulheres (Lyonette & Crompton, 2008).

Ao longo dos anos, diversos autores estudaram as discrepâncias e a evolução feita no sentido de atenuar as diferenças. Francoeur et al. (2008) consideram que as mulheres continuam a enfrentar dificuldades comparativamente aos homens, mesmo que consigam obter cargos de topo, sendo as mesmas dispensadas com menos esforço, caso exista essa necessidade, do que se estivermos a falar de uma pessoa do sexo masculino, evidenciando-se a discriminação que os empresários acentuam relativamente ao género em diversas questões como é o caso das diferenças salariais, sendo as mulheres as que apresentam menores salários, segundo Lyonette e Crompton (2008).

Para Dambrin e Lambert (2012), os obstáculos encontram-se ligados à necessidade das mulheres trabalharem mais horas e apresentar um serviço de melhor qualidade, o que poderá ser incompatível com as responsabilidades familiares, concluindo que, enquanto os estereótipos não forem desconstruídos, a experiência das mulheres no ramo da contabilidade não sofrerá mudanças significativas. No entanto, estas mesmas investigadoras acreditam que o surgimento de famílias monoparentais, que alteram os modelos de família pré-concebidos, poderá ser um meio de valorização da mulher na área contabilística.

Os autores acima referidos (Dambrin & Lambert, 2012), destacam ainda a existência de fatores que consideram estar na base do reduzido número de mulheres a desempenhar cargos de elevada reputação na contabilidade, como é o caso da baixa antiguidade no exercício da profissão de contabilista e os seus traços de personalidade, entendidos como revelador de uma vulnerabilidade que não se faz sentir no caso dos homens.

Lodh e Nady (2017) e Fernandes et al. (2016), recuperam as conclusões obtidas por Lyonette e Crompton (2008) no que respeita às diferenças salariais, sendo que essas diferenças não atendem à competência do profissional que se encontra a desempenhar determinada função, mas ao género. Concluíram ainda que, durante o período de crise financeira, as diferenças salariais tenderam a reduzir, não sendo um indicador, por si só, que revele uma diminuição da discriminação, até porque as discrepâncias deveriam ser extintas em todos os períodos da história e não apenas aquando de crises.

Deste modo, torna-se evidente que as mulheres necessitam de ultrapassar um vasto conjunto de obstáculos e dificuldades por forma a atingir cargos de topo e sentir a sua progressão de carreira valorizada, quando comparadas com os homens.

Por outro lado, existem autores que consideram que a evolução no que respeita às disparidades de género tem sido favorável. Haynes (2017), que estudou de forma crítica a evolução da contabilidade ao longo de vinte e cinco anos, tendo detetado avanços significativos para o alcance da paridade de género. Relativamente ao acesso à profissão, existe um maior número de mulheres a ingressar no ensino superior, o que pode ser considerado como uma vantagem das mulheres relativamente aos homens, ao par da existência de características que as distinguem como a capacidade de organização, a dedicação e atenção aos detalhes, refletindo-se numa inversão de papéis, com as mulheres em maioria na profissão (Fernandes et al., 2016).

Assim, verificada a existência de diversos obstáculos que as mulheres contabilistas enfrentam no exercício das suas funções e no acesso à mesma, a Ordem dos Contabilistas Certificados, entidade máxima da contabilidade em Portugal, poderá ter um papel ativo para a mitigação de determinado tipo de discriminações, desde logo na própria estrutura do órgão diretivo, onde se verifica a existência de 10 mulheres a integrar o conselho diretivo, o conselho jurisdicional e fiscal, existindo 13 homens, nestes mesmos conselhos, demonstrando não uma equidade quanto ao género, mas um afastamento da noção de que apenas os homens podem ocupar cargos de topo¹.

Adicionalmente, e talvez um dos aspetos mais visíveis, está associado ao facto de o cargo de Bastonário ser ocupado por uma mulher, Dra. Paula Franco². Esta eleição demonstra que a mulher pode, efetivamente, desempenhar cargos de topo reconhecidos pela sociedade como de importância para a comunidade, desmistificando a sua capacidade ou não para o exercício de funções consideradas como de maior complexidade.

No entanto, importa referir que, aquando da presidência de António Domingues de Azevedo, primeiro bastonário em Portugal, as questões relacionadas com a contabilidade e o género também eram encaradas como um problema a ser resolvido tendo, em 2007, organizado uma conferência denominada de “A mulher na profissão” onde se debateram as contingências do exercício profissional no feminino, constituindo uma iniciativa pioneira na área³.

¹ <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/orgaos-2-2/>, último acesso em 07/03/2021.

² <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/orgaos-2-2/>, último acesso em 07/03/2021.

³ <https://www.occ.pt/pt/noticias/conferencia-a-mulher-na-profissao/>, último acesso em 07/03/2021.

Aquando da referida conferência, António Domingues de Azevedo referiu que “se cada género compreender melhor as dificuldades que cada um tem na profissão, rapidamente concluiremos que só temos motivos para nos complementarmos. Uns e outros têm que estar aptos a dar e a receber”⁴. Esta afirmação demonstra que, mais do que a preocupação se é homem ou mulher a exercer determinada função, deve existir a preocupação com a entreajuda, uma vez que todo o ser humanos apresenta qualidade e defeitos e que, só colmatando as falhas uns dos outros, o resultado final poderá ser de excelência.

Foram ainda abordados tópicos como a carga excessiva de trabalho que as mulheres enfrentam, uma vez que ainda tem de lidar com as tarefas domésticas e familiares, na sua maioria, assim como a escassez de aplicabilidade da legislação que é produzida na tentativa de atenuar as desigualdades e promover o acesso a cargas de topo por parte das mulheres.

De seguida é abordada a evolução da mulher na Contabilidade.

2.3.2 Evolução da mulher na Contabilidade

Como na maioria das profissões, também na área da contabilidade, as mulheres começaram a desempenhar funções mais tarde que os homens. Como mencionado anteriormente, desde muito cedo que as mulheres ficaram com as tarefas domésticas e familiares a seu cargo, resultando numa menor independência financeira e na necessidade de serem os homens a trabalhar para conseguirem obter rendimento para satisfazer as necessidades familiares. Como resultado, muitas das profissões existentes foram ocupadas por homens sendo que a contabilidade não foi exceção, sentindo, desde logo, os obstáculos criados para afastar a sua entrada na profissão.

Lehman (1992) é considerada uma das autoras pioneiras na investigação relativa à entrada das mulheres na profissão, desenvolvendo um estudo exaustivo acerca dos primeiros 80 anos da mulher na profissão de contabilista, percecionando quais as formas utilizadas para afastar a sua entrada na profissão e de não permitir a progressão na carreira. Nas suas investigações, a autora refere que nos EUA e no Reino Unido, durante o período da Primeira Guerra Mundial, deu-se a “revolução” que permitiu o acesso da mulher a muitas áreas do saber, sendo que no caso da contabilidade foi dada a oportunidade de terem acesso às aulas. Apesar disso, as mulheres que frequentavam as aulas ocupavam cargos como guarda-livros ou administrativas de empresas pouco conceituadas, não ocupando cargos

⁴ <https://www.occ.pt/pt/noticias/conferencia-a-mulher-na-profissao/>, último acesso em 07/03/2021.

considerados como “masculinos”, originando debates constantes e tensão em torno da entrada efetiva das mulheres na profissão de contabilista.

Os movimentos ativistas que se sucederam um pouco por todo o mundo, surgem como uma tentativa de mitigar a discriminação e igualar as oportunidades, no entanto as diferenças salariais persistiam, mesmo quando ambos os sexos desempenhavam as mesmas funções. Nos EUA a maioria das mulheres na contabilidade, numa fase inicial, ocupavam funções consideradas como menos exigentes, dada a necessidade que emergiu aquando da Segunda Guerra Mundial da substituição dos homens pelas mulheres nos trabalhos relacionados com a contabilidade, uma vez que os homens se encontravam na guerra, no entanto, com o passar dos anos e a aquisição de conhecimento e habilidades mais formais, bem como qualificações mais reconhecidas, as perceções alteraram-se e a mulher tornou-se capaz de mostrar competência em dimensões até então negadas (Lehman, 1992).

No entanto, assim como a profissão de contabilista, muitas outras que passaram a ser da responsabilidade das mulheres no período da guerra, voltaram a ser encaradas como funções desempenhadas exclusivamente por homens, aquando do seu regresso. Apenas na década de 70 do século XX, com o surgimento dos movimentos feministas, é que a mulher deixou de ser excluída da profissão, verificando-se um afastamento ao nível da desigualdade de géneros, passando a mulher a ter um papel mais ativo, deixando a profissão de ser exercida exclusivamente pelo homem (Lehman, 1992; Whitten, 2016).

Do mesmo modo, na Austrália, também foi possível constatar que o acesso à profissão de contabilista por parte das mulheres, se viu motivado pela ausência de homens, durante os períodos de guerra (Ikin, Johns & Hayes, 2012). As empresas da época consideraram o trabalho desempenhado pelas mulheres de qualidade e aceite pelos seus clientes; no entanto, a sociedade encontrava-se de tal modo formatada para a ideia da ocupação por parte dos homens deste tipo de cargos, que as mesmas rapidamente se viram afastadas.

Ikin et al. (2012) basearam a sua investigação em testemunhos de mulheres que trabalharam na área da contabilidade no período da Segunda Guerra Mundial, concluindo que os entraves se deviam ao facto de a contabilidade ser considerada como uma profissão aliada à severidade, algo que não caracteriza a mulher, uma vez que são mais impulsivas e emotivas.

No caso de Espanha, contrariamente ao que se viveu no Reino Unido e nos EUA em que foi o Estado que exerceu pressão juntos dos organismos por forma a permitir a inclusão das mulheres na

profissão, foi o Estado que afastou as mulheres do exercício profissional na época Franquista (Carrera, Gutiérrez e Carmona, 2001). As investigações concluíram que existia resistência em afastar o domínio masculino, proibindo as manifestações e sindicatos, exercendo a igreja católica a pressão para o desencorajar do debate relativo à hierarquia de género. Neste mesmo período as mulheres eram consideradas aptas para o exercício de profissões conotadas com menor especialização e nível de conhecimento, os guarda-livros (Kirkham & Loft, 1993).

Shackleton (1999) desenvolveu os seus estudos na Escócia concluindo que os argumentos socioeconómicos, constitucionais e legais foram utilizados como base para a resistência à admissão das mulheres na profissão de contabilista permanecendo assim dentro das empresas obstáculos para a integração das mulheres, apesar da criação de legislação que proibia a discriminação sexual.

No caso da Roménia, Istrate (2012) concluiu que as mulheres possuem qualidades essenciais para o exercício da profissão como a paciência, a capacidade de análise, de atenção e de adaptação às ocasiões, sendo estes os principais motivos para que a maioria dos cargos de contabilista serem ocupados por mulheres.

Broadbent e Kirkham (2008), Haynes (2008) e Khalifa e Kirkham (2010) concluem que, apesar de no mundo ocidental já não existirem entraves explícitos à entrada das mulheres na profissão, no que concerne à progressão na carreira, ainda existem obstáculos que culminam em práticas discriminatórias e discursos sexistas nos processos de profissionalização. Grande parte das empresas ainda adota o estilo de estrutura hierárquica maioritariamente masculinas desenvolvendo por si só barreiras invisíveis que contribuem para as diferenças salariais entre homens e mulheres. Broadbent e Kirkham (2008) e Francoeur et al. (2008) acrescentam que, em circunstâncias em que as mulheres chegam ao topo da carreira continuam em desvantagem em relação aos colegas do sexo masculino, de tal modo que se a entidade patronal tiver de dispensar alguém o mais provável será que a seja a mulher e não o homem. Num outro estudo realizado sobre as *big four*, Anderson-Gough, Grey e Robson (2005) reconhecem que os processos de recrutamento e avaliação de desempenho são na sua maioria geridos por homens, facto que contribui para a perpetuação da cultura machista e para as desigualdades de género.

Grosso modo, a Segunda Guerra Mundial pode ser vista como “a revolução” no que respeita ao desempenho de funções ligadas à contabilidade, provando que as mesmas são capazes de desempenhar profissões tipicamente masculinas de modo profissional, através das qualificações e competências adquiridas.

Importa ainda ressaltar que, apesar da mulher ter conseguido assumir funções mais preponderantes no que respeita ao exercício da profissão, sobretudo desde a década de 80 do século XX, ainda existem desigualdades acentuadas (Devonport, 2008).

Segue-se uma análise de estudos sobre as primeiras mulheres na Contabilidade.

2.3.3 As primeiras mulheres na Contabilidade

A presença das mulheres na contabilidade, como demonstra a literatura (Khalifa & Kirkham, 2009), já existe desde os tempos pré-industriais, nas casas fidalgas inglesas no século XVIII, nos seus negócios durante os séculos XVIII e XIX, nas organizações sem fins lucrativos ou nas instituições públicas e nos departamentos de contabilidade de empresas durante a primeira Guerra Mundial (Khalifa & Kirkham, 2009). No entanto, a sua entrada no mercado do trabalho, especificamente na contabilidade, não transmitiu apenas bem-estar ou a possibilidade de aquisição de rendimento, uma vez que as mesmas enfrentaram a desvalorização do seu trabalho, dadas as barreiras à entrada ou progressão de carreira que tiveram de enfrentar e ainda enfrentam.

Até meados do século XX, as consequências que as mulheres tinham que enfrentar pelas poucas promoções a que tinham acesso, prendia-se com a renúncia ao casamento e à maternidade (Haynes, 2008), realidade observada nos dias de hoje, o que leva a querer que o período do século passado não pode ser encarado como “tempos antigos”. Assim sendo, poucas assumiram a categoria profissional de contabilista, realizando tarefas consideradas menores, como guarda-livros ou escriturárias, conceitos que ainda hoje são conotados com menor especialização e menos conhecimentos acerca da contabilidade, aumentando a reputação do contabilista homem (Edwards & Walker, 2007). Para além da desvalorização da profissão de guarda-livros, alguns dos entraves na progressão na carreira da mulher resultam de estruturas patriarcais, de práticas discriminatórias e discursos sexistas existentes ao longo do processo de profissionalização da contabilidade (Khalifa & Kirkham, 2009). Exemplo dessa realidade são as relações estabelecidas nas *big four*, uma vez que nos processos de recrutamento de pessoal e até de avaliação de desempenho existe uma tendência para pessoas com passados e experiências idênticas às suas. Segundo Anderson-Gough et al. (2005), quando se diz que consegue progredir mais na carreira quem tem mais capacidade de liderança e trabalho de grupo, na prática, sendo o decisor um homem, está implícita a capacidade de discutir desportos ou socializar no fim do dia de trabalho, contribuindo para a perpetuação da tendência machista e consequentes desigualdades, ainda que não de forma intencional.

A realidade é que poucos estudos são conhecidos acerca da carreira das mulheres ao longo da história da contabilidade, evidenciando as desigualdades acima referidas, no entanto existem relatos acerca de algumas consideradas como pioneiras como é o caso de Mary Harris Smith que nasceu em Londres em 1844, sendo considerado o primeiro membro do sexo feminino do ICAEW, em 1920. Ao longo da sua carreira académica frequentou aulas de escrituração contabilística organizadas pela *Society for Promoting the Employment of Women*, trabalhando, até 1887, numa empresa em Londres como contabilista, altura em que abriu a sua própria empresa, em Westminster. Ao longo da sua carreira candidatou-se a diversas sociedades de contabilistas, no entanto, foi rejeitada diversas vezes por questões relacionadas com o género, tornando-se membro da *Society of Incorporated Accountants and Auditors*, em 1919, após alteração da atitude da sociedade face ao género como fator limitador⁵.

Adicionalmente, Lena E. Mendelson (Walker, 2008) foi considerada como pioneira, superando diversas dificuldades no acesso à profissão de contabilista. Com cerca de 35 anos, no ano de 1913 iniciou a prática contabilística, sendo a primeira mulher a receber o certificado CPA, uma das primeiras mulheres a ser oradora no encontro anual *American Institute of Accountants* e a segunda mulher a publicar um artigo de contabilidade no *Journal of Accountancy*, impulsionando outras mulheres que desejavam o acesso à profissão (Walker, 2008).

Neste sentido, também Ethel Ayres Purdie foi considerada pioneira aquando do seu registo como contabilista, no Reino Unido, pela *London Association*, em maio de 1909, estabelecendo-se como contabilista dois anos antes (Kirkham & Loft, 1993). Paralelamente, desenvolveu atividades políticas e de associativismo que a tornaram uma mulher proativa na sociedade (Kirkham & Loft, 1993).

No Canadá, as duas mulheres pioneiras que se qualificaram como contabilistas, quando decidiram ingressar no mercado de trabalho viram-se rejeitadas por questões de género (McKeen & Richardson, 1998). Elsa Brahm, em 1931 foi rejeitada em diversos empregos, por não aceitarem uma mulher auditora, conseguindo a sua oportunidade através de Morris Goodman, o primeiro judeu contador no Canadá, que sacrificou a possibilidade de arcar com custos por violação da norma social contra a contratação de mulheres. Gertrude Mulcahy sofreu por questões de género, tendo sido rejeitada pela empresa *Clarkson Gordon*, no entanto, devido à Segunda Guerra Mundial, com a falta de homens e o aumento de trabalho proveniente da guerra, as empresas foram obrigadas a contratar mulheres, tendo Gertrude a sua oportunidade no escritório em Toronto, vendo o seu trabalho negado para outros cargos, alegadamente por serem trabalhos masculinos (McKeen & Richardson, 1998).

⁵ <https://www.icaew.com/library/historical-resources/female-firsts>, último acesso em 07/03/2022.

Deste modo, estes são apenas alguns dos exemplos mais mediáticos que a literatura sugere ao longo dos anos de mulheres que se destacaram na área da contabilidade e que, contra todas as expectativas, conseguiram ultrapassar as dificuldades impostas pelo facto de serem mulheres e adquirir uma posição marcante na sociedade e na profissão, sendo valorizadas até aos dias de hoje, como parte integrante da história da contabilidade e do desenvolvimento e afirmação da mulher no mercado de trabalho.

Em seguida é apresentada a conciliação da maternidade e da família com a profissão.

2.3.4 Conciliação da maternidade e da família com a profissão

A conciliação da família e da maternidade pode ser considerada como um dos obstáculos para a progressão na carreira. Atualmente, com o aumento do papel das mulheres no mercado de trabalho, as mulheres vêm-se obrigadas a adiar o casamento e o nascimento de filhos, por forma a não prejudicar a sua carreira profissional, ou então a procurarem outro tipo de trabalho que permita a conciliação de forma mais facilitada da vida profissional e familiar (Gammie & Gamie, 1997).

Os mesmos autores desenvolveram um estudo em empresas de contabilidade na Escócia, tendo concluído que as mulheres representavam apenas 15,3% dos 235 gerentes seniores nos escritórios escoceses. Após a análise dos dados, os investigadores concluíram que as mulheres pretendiam abandonar a profissão e dedicar-se à indústria eram mulheres que tinham filhos pré-escolares, uma vez que permitem uma maior flexibilidade de conciliar a atividade profissional com a familiar. Adicionalmente, conclui-se que as mulheres atrasam o casamento e a sua vida pessoal, em prol da carreira, tal como referido acima. Dos entrevistados todos os homens trabalhavam em regime de tempo integral e as mulheres, mais de metade, apenas a meio tempo, para conciliar com as atividades domésticas (Gammie & Gamie, 1997).

No que respeita ao número de horas trabalhadas, tanto os homens como as mulheres trabalham entre 40 e 44 horas semanais, no entanto existem mulheres que trabalham entre 45 e 49 horas, o que implica a necessidade acrescida que as mulheres têm de fazer para progredir na sua carreira (Gammie & Gamie, 1997).

Greenhaus e Beutell (1985) desenvolvem a teoria do conflito propondo que os domínios do trabalho e da família são incompatíveis devido às diferentes normas e responsabilidade, sendo ainda mais acentuado quando o tempo dedicado a uma função dificulta o cumprimento das obrigações de

outra, quando a pressão da participação num papel dificulta o outro ou quando o requisito de uma dificulta os comportamentos específicos exigidos por outra função.

Atendendo ao descrito acima, algumas das sociedades optaram por convencer as mulheres de que deveriam colocar a maternidade como prioridade, com o argumento de que não existiria algo mais importante e valorizado que o cuidado pelos filhos, mantendo as mulheres afastadas do acesso ao ensino e ao aumento da cultura que possuem, através da sensação de um poder que as mães possuíam, quando na realidade apenas estavam a desvalorizar as mesmas.

Através deste discurso de superioridade e da existência do poder que as mesmas adquiriam com a maternidade, muitas aceitavam que ser mãe é considerado algo como de destino inevitável, sujeitando-se a todas as exigências e limitações que eram impostas pela família e pela sociedade, tornando a sua vida restrita ao trabalho doméstico e atividades associadas à reprodução, levando a uma exclusão dos assuntos públicos, sobretudo políticos, uma vez que viam a sua carreira e vida fora da maternidade condicionada.

No entanto, a tendência tem vindo a caminhar no sentido de reduzir a dedicação exclusiva à maternidade, tentando aumentar a sua autonomia e liberdade, não sendo apenas mães que são exigidas pela sociedade, conciliando a maternidade com as restantes atividades quotidianos, tendo como consequência a sobrecarga de trabalho que acarreta.

Crompton e Lyonette (2011) foram dos autores que abordaram o conflito entre a vida familiar e profissional, mencionando que as mulheres trabalham mais horas do que as que se encontram acordadas no contrato, daí que muitas aceitem o trabalho apenas a tempo parcial, permitindo a conciliação dos mais diversos papéis da sua vida, comprometendo a sua carreira, de forma inevitável.

Na mesma linha de raciocínio, Gammie e Whiting (2013) realizaram um estudo onde observaram que muitas mulheres decidem abandonar a carreira de contabilistas com o objetivo de conciliar de forma mais equilibrada a família e a profissão, obtendo maior flexibilidade, menor pressão e consistência horária. Por meio de questionários e entrevistas, os autores tentaram entender porque e quando é que as mulheres deixam a profissão, concluindo que abandonam a profissão na busca por um emprego independente da categoria, com melhor ambiente, conseguindo progredir na carreira de forma mais facilitada, com flexibilidade de horários, uma vez que a contabilidade é acompanhada pelo controlo burocrático e a rotinização do trabalho.

De acordo com a investigação realizada por Fernandes et al. (2016), as contabilistas certificadas consideram que se torna desgastante a quantidade de horas que a mulher tem de trabalhar, tendo, em alguns casos, de trazer trabalho para casa, prejudicando inevitavelmente toda a dinâmica familiar.

No entanto, no estudo acima referido também é destacada a evolução que se tem feito sentir nos últimos anos relativamente à abertura por parte das organizações para a melhoria do equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, existindo um longo caminho a percorrer no que respeita à flexibilidade por parte dos empresários, tendencialmente homens, para a problemática da conciliação.

Adicionalmente, considera-se que algumas organizações não se mostram flexíveis, adotando uma postura condenável com as mulheres, especialmente as que são mães, vendo o absentismo como um problema o que pode influenciar a progressão de carreira, uma vez que na profissão de contabilista existem prazos e obrigações a cumprir quase de forma diária (Fernandes et al., 2016), colocando em causa a individualidade do trabalhador, sendo visto como “mais um”, sem foco nas suas necessidades individuais e familiares.

Suportando o descrito acima também Fernandes et al. (2016) chegaram a conclusões semelhantes, no sentido em que a maternidade efetivamente ou a sua pretensão, pode ser considerada, desde logo, como uma limitação no acesso e na progressão na carreira, considerando que as empresas admitem que será um obstáculo, sobretudo pela questão da licença de maternidade que determina o afastamento da mulher da empresa por 4 ou 5 meses, sendo que na área da contabilidade existem obrigações mensais que devem ser cumpridas e que não podem esperar pelo regresso da mulher.

O estudo refere ainda que a disponibilidade limitada para o emprego pode ser um dos pontos que não favorece a mulher na contabilidade, sendo que algumas das entrevistadas no estudo revelam que, aquando da contratação, foram questionadas acerca da existência ou não de filhos ou se existe essa vontade no futuro, facto que acentua a necessidade de disponibilidade total, não encarando de forma positiva o facto da mulher ter de ir buscar o filho à escola, por exemplo.

Para além da abordagem direta, também existe o medo por parte das trabalhadoras acerca da reação que os empregadores poderão ter quando a mesma quiser ter filhos, experimentando até um sentimento de culpa de terem de deixar as obrigações da entidade patronal, em prol da construção de uma família (Fernandes et al., 2016). Este sentimento de culpa e inquietação poderá traduzir-se num conflito interno entre aquilo que é a sua carreira enquanto contabilista e a construção pessoal, podem ou não optar pela maternidade como um dos projetos de vida.

Haynes (2017), no seguimento do descrito acima por diversos autores (Crompton e Lyonette, 2011; Fernandes et al., 2016; Gammie e Whiting, 2013), estabelece as relações de como o trabalho afeta a vida pessoal vice-versa. Segundo o autor, o tema da conciliação entre o pessoal e o profissional é considerado um tema atual, dada a associação da mulher ao pilar da família, sendo difícil a conciliação de ambos os fatores devido à exigência que a profissão requer, às longas horas de trabalho que a contabilidade exige, acrescidas do cuidado da casa.

No entanto, existem casos de grandes empresas de contabilidade que já têm realizado esforços para fornecer um maior apoio para as mulheres contabilísticas. Exemplo disso é a Deloitte e a PwC que são empresas que oferecem programas de orientação apenas para as mulheres, licenças de maternidade ou paternidade, dando aos pais a opção de escolherem quais dois fica em casa, tendo como resultado a valorização no ranking da *Randstad Employer Brand Research* como empresas mais atrativas para trabalhar⁶, no ano de 2020, ocupando a posição de 11º e 3º lugar, respetivamente.

Deste modo, torna-se claro que, já se verificaram melhorias de apoio das empresas principalmente às mulheres, no entanto ainda existem algumas dificuldades de atuação no mercado de trabalho no que respeita à conciliação da vida profissional e familiar, promovendo a melhoria de qualidade de vida dos trabalhadores e sua produtividade, sobretudo na contabilidade.

Adicionalmente, a maternidade poderá ser vista como um dos principais entreves na progressão de carreira da mulher, uma vez que, aquando do nascimento de uma criança, a figura de mãe e filho quase que se confunde como se de uma só pessoa se tratasse, sendo que a função tradicional da maternidade é supervalorizada e romantizada pela sociedade. No entanto, a versão romantizada pode ser considerada um exagero, uma vez que a mulher acarreta toda a pressão e deveres associados à maternidade desde a gravidez, o parto, a amamentação e os cuidados com os filhos, tendo como consequência a diminuição da capacidade de trabalho, tornando natural a existência de um período em que a dedicação ao trabalho é reduzida de forma drástica (Donath, 2017).

Deste modo, a literatura suporta a noção de nascimento tardio dos filhos, mas também da redução da natalidade, que poderá ser explicada pelas exigências que o mercado de trabalho impõe e que são descritas em diversos estudos (por exemplo, Fernandes et al., 2016).

⁶ <https://tv24.iol.pt/geral/05-05-2021/empresas-atrativas>, último acesso a 14/06/2021.

2.4 Em suma

Deste modo, é possível aferir que, apesar de nos últimos anos, se ter assistido a uma tentativa de igualar as oportunidades e direitos entre os géneros, a realidade é que ainda se está longe de igualar homens e mulheres em alguns aspetos do quotidiano, nomeadamente no que respeita ao emprego e progressão de carreira. No entanto, os progressos devem ser valorizados, nomeadamente no que respeita ao surgimento de várias legislações que tentam, entre noutros aspetos, igualar as oportunidades de progressão de carreira, aumento do número de mulheres em gestão de topo e reduzir as disparidades salariais existentes, tendo como fator o género.

Na contabilidade, os estudos demonstram que ainda existem discrepâncias entre homens e mulheres, contudo, com o aumento das mulheres licenciadas em contabilidade e a ingressar na profissão, esta desigualdade tem vindo a diminuir existindo, no entanto, aspetos a melhorar.

Atualmente, um dos tópicos mais abordados tem que ver com a conciliação entre a vida familiar e doméstica e a vida profissional, nomeadamente no que respeita à opção de ser mãe ou não, e as dificuldades na progressão na carreira, sendo importante que se desenvolvam esforços para que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens no exercício da profissão de contabilista.

Em suma, no presente capítulo procedeu-se à análise de estudos anteriormente publicados, com o intuito de aprofundar o conhecimento relativo ao problema em questão, seguindo-se o capítulo da metodologia, apresentando o método de investigação, o método adotado na recolha de dados, a caracterização da amostra, bem como o processo de recolha e análise de dados.

3 Metodologia

O estudo proposto pretende compreender os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres, bem como analisar se a maternidade constitui uma condicionante para o exercício da profissão de contabilista e na aspiração a cargos superiores.

Por forma a alcançar os objetivos pretendidos serão utilizados procedimentos metodológicos considerados relevantes, sendo o trabalho considerado como inserido no paradigma interpretativo, tendo uma investigação qualitativa na sua base. O capítulo em questão abordará a metodologia a utilizar no estudo e o método de recolha de dados considerado adequado.

3.1 Metodologia de investigação

De acordo com Vieira (2009), em meados dos anos 70 do século passado começou a existir o desenvolvimento de abordagens consideradas como alternativas à investigação positivista, apresentando, entre outras diferenças, a contabilidade como um fenómeno social. O paradigma interpretativo, apresentado em seguida, inclui-se nas referidas abordagens alternativas.

3.1.1 Estudo interpretativo

O paradigma interpretativo, segundo Saunders, Lewis e Thornhill (2009) está relacionado com a perceção do verdadeiro significado atribuído à vida nas organizações, preocupando-se em entender a estratégia de comunicação da organização, através das intenções que o órgão de gestão tem e se as mesmas, podem levar ao fracasso organizacional. Para Coutinho (2014) a investigação interpretativa vai para além das organizações, procura compreender o mundo, percebendo como é que cada indivíduo compreende determinadas ações, tendo por base o contexto social em que estes se inserem.

Vieira (2009) segue a mesma linha de raciocínio preconizada por Coutinho (2014), dando destaque não apenas às próprias ações do investigador, mas também às ações dos outros que com estes interagem, existindo um envolvimento do investigador com os sujeitos que o rodeiam, que irá divergir consoante as suas experiências pessoais e que leva a interpretações distintas de uma mesma realidade.

Ao nível da contabilidade, tal como referido anteriormente, até à década de 70 a investigação era baseada na abordagem positivista, sendo que o surgimento de novas alternativas permitiram que o investigador passa-se a ser visto como um elemento subjetivo dos factos contabilísticos e não um

elemento neutro e passivo, sendo que a contabilidade é vista como uma ciência que é construída pela sociedade, divergindo da ideia até então defendida de que a mesma seria estática e universal (Vieira, 2009). Deste modo, o problema, a teoria e os métodos de investigação são influenciados pelos valores do investigador, sendo que a interpretação dos mesmos se encontra condicionada pelo entendimento de cada um (Vieira, 2009). O paradigma escolhido deve considerar todas as limitações e vantagens associadas a cada um, tendo por base a ciência e o rigor (Coutinho, 2014). Importa ressaltar que não existe uma metodologia superior a outra ou considerada mais correta, uma vez que permitem explorar diversos aspetos e dimensões em contabilidade, dependendo do objetivo da investigação (Vieira, 2009).

Assim sendo, o estudo utilizará uma abordagem interpretativa por forma a perceber quais os fatores que limitam, influenciam ou potenciam a progressão da carreira das mulheres na profissão de contabilistas certificados, nomeadamente no que concerne à maternidade e na aspiração de cargos superiores.

3.1.2 Estudo qualitativo

Sendo a contabilidade uma ciência social, a utilização de uma abordagem qualitativa para o estudo das relações sociais é bastante comum. A investigação qualitativa, foca-se no estudo dos fenómenos sociais que são construídos pelos indivíduos, podendo existir alterações devido às ações que os mesmos tomam (Vieira et al., 2009, p.132), procurando explicar a interpretação, compreensão, produção e construção dos fenómenos (Vieira, 2009). Neste tipo de investigação, o investigador preocupa-se em analisar e explicar os fenómenos detalhadamente, destacando as características que não se conseguem observar através de um estudo quantitativo.

Metodologicamente, pode ser considerado como um método indutivo, sendo que o investigador analisa determinada ação, atendendo o seu contexto, procurando interpretá-la, retirando as suas expectativas da investigação, começando pela recolha de dados, analisando os mesmos posteriormente e explicando-os baseado em determinada teoria que possa explicar os fenómenos observados (Coutinho, 2014).

Após a análise das diferentes alternativas de investigação, a adoção da investigação qualitativa no estudo permite a compreensão acerca do tema, dando resposta aos objetivos propostos, que no caso se prendem com a progressão de carreira das mulheres na contabilidade, atendendo aos fatores que podem influenciar de forma positiva ou negativa a referida progressão, mas também na aspiração a cargos de topo, baseado nos estereótipos associados à profissão.

3.1.3 Entrevistas semiestruturadas

As entrevistas são consideradas um dos métodos qualitativos mais utilizados na recolha de dados, permitindo ao entrevistador o aprofundamento das questões, dando espaço ao investigador para analisar determinado fenómeno de forma profunda, baseado nas experiências dos entrevistados (Vieira, 2009, p.20).

Como principais vantagens são destacadas o contato direto que a entrevista proporciona entre os sujeitos, colocando os entrevistados numa situação segura e confortável que promove a partilha das experiências de forma mais realista possível, sendo considerada uma técnica mais realista de determinado acontecimento, uma vez que o investigador tem a oportunidade de se envolver de forma direta na conversa (DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006).

No que respeita à classificação das entrevistas, Vieira (2009) classifica as entrevistas como estruturadas, semiestruturadas ou não estruturadas. As entrevistas não estruturadas permitem a introdução de temas que não estavam previstos, tendo por base a forma como a entrevista se vai desenrolando e da disposição do entrevistador para responder a determinadas questões. Por oposição, nas entrevistas estruturadas o investigador tem por obrigação colocar as mesmas questões a todos os entrevistados, estando relacionadas com a elaboração de questionários.

Por último, as entrevistas semiestruturadas existe um guião preparado de forma prévia, no entanto permite ao investigador alterar a ordem das questões ou o guião desenvolvido, permitindo alguma flexibilidade, ainda que não seja total, o que permite manter o controlo da entrevista a realizar (Vieira, 2009).

O tipo de entrevista a utilizar depende do objetivo do investigador, sendo que pode pretender conhecer a perceção do entrevistado acerca de determinado fenómeno ou a comparação dos dados obtidos pelos diferentes participantes, sendo que nestes casos as entrevistas a utilizar serão a não estruturada e a estruturada, respetivamente (Coutinho, 2014).

Vieira et al. (2009, p.136) referem que as entrevistas semiestruturadas são as mais utilizadas aquando da investigação qualitativa, uma vez que se pretende obter o máximo de informação por parte dos entrevistados, mantendo uma linha que possa orientar a conversa e que não desvie do objetivo da investigação. Estas mesmas entrevistas podem ainda ser realizadas cara a cara, por telefone, pela Internet ou por videoconferência, sendo que devem ser tidos em consideração aspetos como a definição

dos objetivos, a construção do guião da entrevista, a escolha dos entrevistados e o agendamento da hora, local e data da entrevista (Saunders et al., 2009).

Durante a entrevista o investigador deve saber escutar, explicando de forma clara o que pretende obter, mantendo a confiança e o controlo, atendendo ao respeito e à educação, utilizando perguntas de resposta mais facilitada numa fase inicial, aprofundando a temática numa fase posterior, evitando perguntas com resposta tendenciosa ou de resposta fechada na lógica do sim e não (Carmo & Ferreira, 2008). Posteriormente à entrevista todas as observações do comportamento verbal e não verbal do entrevistado devem ser registadas, além do ambiente em que decorreu a entrevista (Carmo & Ferreira, 2008).

Atendendo ao objetivo do estudo e às questões de partida, serão utilizadas as entrevistas semiestruturadas, sendo consideradas as que melhor se adequam.

3.1.4 Registo de áudio

Na investigação qualitativa o registo áudio é um dos métodos utilizados com bastante frequência em conjunto com as entrevistas, pois permite a coleta de informação de mais forma fiável, permitindo a obtenção de todos os pormenores da entrevista, possibilitando a sua revisão quando for necessário, mostrando com fiabilidade a linguagem utilizada, a entoação dada em cada tópico e as pausas ocorridas ao longo da entrevista (Vieira et al., 2009, p.142).

No entanto, a gravação da entrevista pode ser um entrave para alguns dos entrevistados, sendo necessário que a comunicação entre o investigador e o entrevistado seja positiva, de forma que o mesmo se sinta seguro durante a mesma e possa fornecer a melhor informação possível (Vieira et al., 2009, p.142).

Adicionalmente, é necessário que o local da entrevista potencie a sua gravação, devendo o mesmo ser o menos ruidoso possível, por forma a garantir a eficácia da gravação e a fiabilidade, potenciando a sua utilização posterior (Vieira et al., 2009, p.142).

3.2 Caracterização da Amostra

O presente estudo tem como base a realização de entrevistas a e contabilistas certificados do sexo feminino e masculino, uma vez que é necessário obter a perspetiva dos contabilistas relativamente aos estereótipos associados, assim como às dificuldades enfrentadas pelas mulheres na progressão de

carreira, mais especificamente no que respeita aos fatores que limitam, potenciam e influenciam a progressão, mas também o impacto que a maternidade tem na vida e na profissão das mulheres.

Por forma a desenvolver o estudo qualitativo, foram selecionados 20 contabilistas certificados pertencentes à Ordem dos Contabilistas Certificados de nacionalidade portuguesa. A amostra é constituída por contabilistas certificados com idades compreendidas entre os 25 e os 71 anos de idade, exercendo todos a profissão atualmente. Ao nível das habilitações literárias as mesmas variam entre o 12º ano de escolaridade e a Licenciatura em Contabilidade, Economia e Gestão, até ao Mestrado em Gestão.

Uma vez que as entrevistas obedecem ao princípio da confidencialidade e anonimato, todos eles foram caracterizados com as seguintes siglas “E1, E2, (...) e E20”.

Assim, a amostra em questão apresenta as seguintes características consideradas relevantes para o estudo:

Tabela 1: Caracterização da Amostra

Código da Entrevista	Género	Idade	Formação Académica	Anos de Experiência	Contabilista Certificado (CC)	Duração da Entrevista (minutos)
E1	Femin.	49	Bacharelato em Contabilidade	16	Sim, 16 anos	15 min.
E2	Mascul.	61	12º ano	23	Sim, 23 anos	19 min.
E3	Femin.	39	Licenciatura em Contabilidade	19	Sim, 6 anos	13 min.
E4	Mascul.	58	Licenciatura em Contabilidade	38	Sim, 28 anos	35 min.
E5	Femin.	42	Licenciatura em Economia	20	Sim, 20 anos	23 min.
E6	Mascul.	26	Licenciatura em Contabilidade	8	Sim, 3 anos	27 min.
E7	Femin.	39	Licenciatura em Contabilidade	14	Sim, 12 anos	16 min.
E8	Femin.	48	Licenciatura em Contabilidade	28	Sim, 28 anos	22 min.
E9	Mascul.	39	Licenciatura em Gestão	21	Sim, 15 anos	31 min.
E10	Mascul.	53	Licenciatura em Contabilidade	18	Sim, 12 anos	17 min.
E11	Mascul.	48	Bacharelato em Contabilidade	25	Sim, 25 anos	20 min.

E12	Mascul.	45	Licenciatura em Contabilidade	22	Sim, 22 anos	25 min.
E13	Femin.	43	Licenciatura em Fiscalidade	25	Sim, 12 anos	24 min.
E14	Femin.	51	Mestrado em Gestão	28	Sim, 28 anos	18 min.
E15	Femin.	46	Licenciatura em Contabilidade	23	Sim, 23 anos	15 min.
E16	Mascul.	63	Licenciatura em Contabilidade	43	Sim, 24 anos	21 min.
E17	Mascul.	71	Licenciatura em Ciências da Informação e da Documentação	40	Sim, 40 anos	24 min.
E18	Femin.	40	Licenciatura em Contabilidade	14	Sim, 13 anos	32 min.
E19	Mascul.	31	Licenciatura em Contabilidade	10	Sim, 5 anos	19 min.
E20	Femin.	25	Licenciatura em Contabilidade e Administração Pública	3	Sim, 3 anos	14 min.

3.3 Recolha e Análise dos Dados

A recolha de dados teve por base a realização de 20 entrevistas, sendo que os entrevistados foram selecionados com base nas suas experiências e no seu percurso profissional, com o principal objetivo de recolher informação suficiente e adequada para responder às questões de partida desta investigação.

Os pedidos efetuados aos entrevistados para participarem neste estudo foram realizados por telefone, pessoalmente e por correio eletrónico. Numa fase inicial através de contato telefónico/*e-mail* ou deslocação aos escritórios/empresas expliquei qual o objetivo deste estudo e a importância da colaboração de cada um para a exequibilidade do mesmo. Adicionalmente informei que a confidencialidade dos entrevistados seria mantida ao longo de todo o processo de recolha e análise de dados, sendo que a gravação áudio teria como finalidade a possibilidade de ouvir e analisar a informação e que seria apagada posteriormente. Ainda nesse primeiro contato ficou agendado o dia e hora para a realização das entrevistas atendendo à disponibilidade.

As dezanove perguntas que constituem o guião de entrevista (Apêndice 2) permitem responder às questões fundamentais deste estudo, tal como sistematizado na tabela 2.

Tabela 2: Relação entre as questões de partida e do guião de entrevista

Questões que constituem o guião de entrevistas	Fonte utilizada (referências Bibliográficas)	Relação da questão do guião de entrevista e as questões de partida
O que o/a levou a optar pela profissão de contabilista?	-	Contextualização pessoal
Quais os aspetos positivos que realça no exercício da profissão?	-	Contextualização pessoal
Quais as maiores dificuldades encontradas por si no exercício da profissão?	-	Contextualização pessoal
Ao nível das questões de igualdade de género, de que forma considera que estas questões são tratadas na área da contabilidade? Na sua opinião, quais os aspetos que influenciam o desenvolvimento da carreira de uma mulher?	“mulher ter conseguido assumir funções mais preponderantes no que respeita ao exercício da profissão, sobretudo desde a década de 80 do século XX, ainda existem desigualdades acentuadas” – Devonport (2008)	Quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas?
Considera que existe igualdade ao nível de oportunidades de progressão de carreira? E em termos salariais? Porquê? Na sua opinião a situação verificada em outros setores também se verifica na Contabilidade? O que pode explicar esta realidade?	“As mulheres as que apresentam menores salários” - Lyonette e Crompton (2008)	Quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas?
A equipa que integra é mista? Se se reportar há algum tempo passado, como eram compostas as suas equipas de trabalho? Tem havido mudanças? Na sua opinião, porquê?	“7 mulheres a integrar o conselho diretivo, o conselho jurisdicional e fiscal, existindo 12 homens, nestes mesmos conselhos” – OCC (2021)	Quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas?
Qual a sua visão relativamente ao acesso das mulheres à profissão contabilística? De que forma considera que tem evoluído e como avalia essa evolução?	“mesmo que consigam obter cargos de topo, sendo as mesmas dispensadas com menos esforço (...) evidenciando-se a discriminação que os empresários acentuam relativamente ao género - Francoeur et al. (2008)	Quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas?

	“maior número de mulheres a ingressar no ensino superior, o que pode ser considerado como uma vantagem das mulheres” - Fernandes et al. (2016)	
Considera que as mulheres enfrentam dificuldades acrescidas na entrada no mercado de trabalho enquanto contabilista? Porquê? Pode dar exemplos?	“Diferenças salariais, sendo as mulheres as que apresentam menores salários” - Lyonette e Crompton (2008); Lodh e Nady (2017); Fernandes et al. (2016) “necessidade das mulheres trabalharem mais horas e apresentar um serviço de melhor qualidade” - Dambrin e Lambert (2012)	Quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas?
No que respeita à progressão de carreira considera que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres são as mesmas que os homens enfrentam? Porquê? Quais as razões?	“as mulheres continuam a enfrentar dificuldades comparativamente aos homens, mesmo que consigam obter cargos de topo” - Francoeur et al. (2008)	Quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas?
Que fatores levam a que sejam, na sua maioria, os homens a alcançar cargos de topo na contabilidade?	“são exigidas pela organização longas horas de dedicação ao trabalho, disponibilidade total e poucas interrupções na carreira, algo que para as mulheres se torna um verdadeiro desafio” - Whiting (2008)	Quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas?
Observa que as responsabilidades familiares podem condicionar a progressão de carreira das mulheres? Se sim, em que sentido?	“ausência de divisão de tarefas domésticas a familiares dificulta a progressão da carreira nas mulheres, uma vez que veem o seu tempo reduzido para a realização de tarefas profissionais” – Santos (2008)	Quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas?
A conciliação do trabalho com a vida profissional tem sido um dos temas mais abordados nos dias de hoje. Considera que enquanto homem/mulher consegue obter esse equilíbrio?	Mulheres - “acesso a horários de trabalho flexíveis, uma boa parte reporta o desequilíbrio (...) à dificuldade que sentem em desconectar-se nos seus tempos livres ou até mesmo nas férias” - Cimirotić et al. (2017) Homens – “os homens quem percecionam mais o conflito trabalho-família, apesar de serem as mulheres que, de forma geral, que desempenham um número mais alargado de tarefas” – Pinto (2019)	Quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas?
Quais os principais desafios que realça para quem entra nesta profissão? E no seu caso em concreto?	“quantidade de horas de trabalho exigidas” - Cimirotić et al. (2017)	Quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas?

	“vêm-se obrigadas a adiar o casamento e o nascimento de filhos” - Haynes (2017)	
É pai/mãe? Se sim, existe alguma dificuldade em dedicar tempo à família? Como lida com a relação trabalho versus família? De que forma esta relação afeta, na sua opinião, as mulheres contabilistas?	“organizações não se mostram flexíveis, adotando uma postura condenável com as mulheres, especialmente as que são mães, vendo o absentismo como um problema o que pode influenciar a progressão de carreira” - Fernandes et al. (2016) “a teoria do conflito propondo que os domínios do trabalho e da família são incompatíveis devido às diferentes normas e responsabilidade” - Greenhaus e Beutell (1985)	Qual é a percepção que os contabilistas têm acerca dos fatores que podem influenciar o desenvolvimento da carreira das mulheres, em particular a maternidade?
Na sua opinião, a maternidade é um dos aspetos que pode condicionar a progressão de carreira? De que forma? Se já passou por esta realidade, acha que a mesma afetou o seu trabalho e o desenvolvimento da sua carreira, ou da sua esposa ou esposo?	“As mulheres deparam-se com outras situações resultantes do processo biológico, nomeadamente em questões ligadas com a maternidade e a sua possível conciliação com o mercado de trabalho” - Gammie & Gamie (1997)	Qual é a percepção que os contabilistas têm acerca dos fatores que podem influenciar o desenvolvimento da carreira das mulheres, em particular a maternidade?
Em algum caso esteve perante algum comportamento menos ético ou de discriminação por parte de entidades patronais relativos à maternidade/paternidade? (no caso de ter filhos ou não tendo se presenciou e se pode descrever)	“aquando da contratação, foram questionadas acerca da existência ou não de filhos” - Fernandes et al. (2016)	Qual é a percepção que os contabilistas têm acerca dos fatores que podem influenciar o desenvolvimento da carreira das mulheres, em particular a maternidade?
Considera que a possibilidade de ter e/ou poder vir a ter filhos pode colocar entrave na progressão de carreira? De que forma?	“sentimento de culpa e inquietação poderá traduzir-se num conflito interno entre aquilo que é a sua carreira enquanto contabilista e a construção pessoal, podem ou não optar pela maternidade como um dos projetos de vida” - Fernandes et al. (2016)	Qual é a percepção que os contabilistas têm acerca dos fatores que podem influenciar o desenvolvimento da carreira das mulheres, em particular a maternidade?
Gostaria de acrescentar algo acerca do tema?	-	-

3.4 Em suma

A pesquisa exploratória presente neste estudo tinha como principal foco a percepção de quais os fatores que podem potenciar, limitar ou influenciar o desenvolvimento de carreira da mulher, assim como o impacto que a maternidade poderá ter nesse mesmo desenvolvimento.

A metodologia utilizada teve por base a investigação qualitativa e interpretativa, através da realização de entrevistas semiestruturadas como forma de obter os dados para o estudo, sendo os mesmos analisados de forma mais profunda com o auxílio da gravação de áudio.

A amostra selecionada é constituída por 20 contabilistas certificados de nacionalidade portuguesa, com idades compreendidas entre os 25 e os 71 anos de idade, exercendo todos a profissão atualmente. Ao nível das habilitações literárias as mesmas variam entre o 12º ano de escolaridade, passando pelas Licenciaturas em Contabilidade, Economia e Gestão, até ao Mestrado em Gestão.

O próximo capítulo diz respeito à análise do estudo empírico, com a finalidade de resposta às questões de partida.

4 Estudo Empírico

No presente capítulo serão apresentadas e discutidas as principais conclusões recolhidas por meio de entrevistas, tendo sempre como base a bibliografia acerca da temática em estudo. Assim sendo, o objetivo da interpretação aprofundada das respostas dadas às perguntas por parte dos entrevistados está relacionado a necessidade de compreender os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres, bem como analisar se a maternidade constitui uma condicionante para o exercício da profissão de contabilista e na aspiração a cargos superiores.

Esta secção será dividida em quatro subsecções, sendo que a primeira subsecção está relacionada com as perceções que os contabilistas têm da contabilidade e da profissão na atualidade, quando comparado com os tempos passados. A segunda subsecção tem como objetivo obter uma visão acerca da igualdade de género na profissão ao nível da progressão na carreira, questões salariais, acesso à profissão, ascensão a cargos de topo, evidenciando os fatores que podem influenciar, potenciar ou limitar a ascensão das mulheres na carreira. Adicionalmente, na terceira subsecção pretende-se entender de que modo a família pode condicionar a progressão na carreira por parte das mulheres. Por último, a quarta subsecção tem como objetivo a discussão e análise dos resultados obtidos à luz da revisão de literatura.

4.1 Perceção acerca da contabilidade e a profissão de contabilista

Num momento inicial serão analisadas as perceções que os contabilistas têm relativamente à profissão e ao modo como a mesma é exercida atualmente, nomeadamente no que respeita aos aspetos mais positivos e negativos aquando do desempenho das suas funções.

Assim, analisadas todas as entrevistas, verificasse que os contabilistas certificados consideram que a contabilidade é uma profissão que tem um impacto direto no sucesso das empresas, sobretudo pelo apoio que é fornecido em todas as etapas de desenvolvimento do negócio. A E7 refere que um dos aspetos mais impactantes do exercício da profissão é “o contributo que damos para o sucesso das empresas. Um bom contabilista é determinante para qualquer empresa, não só pelo acompanhamento técnico, contabilístico e fiscal, mas também pelo apoio dado à gestão.” A E8 considera que é uma ferramenta que permite “ajudar através da contabilidade a melhorar os negócios”. Adicionalmente, consideram que é uma profissão bastante ativa e dinâmica, no sentido em que exige conhecimentos em diversas áreas e atualização constante dos conhecimentos pré-adquiridos. O E4 menciona que “é uma profissão que não para no tempo, temos de estar sempre atualizados a nível legislativo e tecnológico, o

que faz com que não se torne tão monótono”. O E9 realça que existe uma “relação com muitas realidades que proporciona a transformação de dados em informação legível para a tomada de posições”.

No entanto, além de todos os aspetos positivos, enumeram diversos aspetos negativos, nomeadamente, as contantes atualizações na legislação, o cumprimento de prazos, as sobreposições de tarefas e até a descredibilização da profissão por parte dos empresários. Segundo o E2 existem “cada vez mais obrigações, mais tarefas para desempenhar, mais prazos e mais apertados”. Na mesma linha de raciocínio a E5 acrescenta que uma das dificuldades está relacionada com “a relação contabilista-cliente-Estado porque os clientes querem sempre pagar pouco e isso nem sempre é possível”.

No que respeita às sucessivas alterações na legislação a E20 menciona que

a maior dificuldade prende-se com o facto de a legislação estar sempre a mudar, principalmente desde que começou o Covid. Foram lançadas muitas leis novas num curto espaço de tempo, que tiveram de ser aplicadas imediatamente. Muitas vezes, nem conseguíamos esclarecer as dúvidas sobre as alterações, porque simplesmente não havia tempo.

Os entrevistados consideram que a contabilidade é uma profissão que exige muitas horas de trabalho que se refletem numa diminuição da qualidade de serviço prestado ao cliente, uma vez que existe a necessidade perentória de cumprimento das obrigações impostas e, ainda, “o início da carreira profissional num mercado muito saturado” como refere o E11.

Adicionalmente, identificam a necessidade de formação continua como um dos principais desafios da profissão e o saber dizer que não a alguns pedidos, como refere a E3:

Acima de tudo acho que o fundamental é o investimento na formação, nunca nos podemos deixar acomodar, procurar sempre estar atualizados porque nesta área estão sempre a sair atualizações e, se não estivermos sempre a procurar informações, podemos até cometer graves erros, então temos de estar sempre atentos para ajudar o cliente porque, apesar de muitos clientes não reconhecerem a contabilidade como um auxiliar de negócio, a verdade é que é porque para ter uma real perceção da saúde financeira da empresa é necessário ter uma visão da contabilidade, daí que não podemos tirar o curso e ficar por aí, apenas pelo débito e crédito.

O E2 acrescenta

as datas e os prazos a cumprir fazem com que não existam horas para comer, para dormir, porque infelizmente cada vez existem mais obrigações, mais trabalho e o contabilista é visto como alguém

que faz tudo, se for à segurança social: o contabilista resolve; a uma agência: o contabilista resolve, até quase que ir ao médico já nem é preciso porque o contabilista faz e isso é verdade, mesmo no nosso caso aparecem pessoas que dizem que vão à Junta de Freguesia e que informaram que o contabilista fazia e nós temos de dizer que não, que não fazemos. Temos de conhecer os nossos limites e saber dizer que mais do que aquilo, não fazemos. Se for uma pessoa sozinha consegue saber até onde pode ir, quando se trabalha em grupo é mais difícil porque existe a tendência de pensar que é mais um cliente e não se diz que não e às vezes começa a ser complicado de gerir tudo.

Relativamente à composição das equipas e consequentes alterações sofridas ao longo dos tempos 4 dos 20 contabilistas certificados revelam que as equipas de trabalho que integram são compostas apenas por mulheres, sendo que os restantes fazem parte de equipas mistas. No que respeita à evolução ao longo dos tempos o E4 recorda que “só estive numa empresa em que a equipa era só composta por homens e que a primeira mulher admitida foi comigo, aí considero que existia mesmo discriminação, era homem por homem e ponto final, no resto das empresas tive sempre mais mulheres do que homens, principalmente na parte administrativa”.

4.2 Igualdade de género e a progressão na carreira

Esta secção tem como objetivo primordial perceber de que modo é vista a igualdade de género na profissão ao nível da progressão na carreira, questões salariais, acesso à profissão e ascensão a cargos de topo.

Relativamente às questões de igualdade de género na profissão a opinião tende a ser generalizada e nenhum dos entrevistados considera que exista discriminação no exercício da profissão, uma vez que a evolução da sociedade e do modo de pensar das populações potenciam a ascensão das mulheres. Reconhecem, no entanto, que a gravidez e a família poderão ser entraves nas saídas profissionais no caso de não existir apoio por parte da entidade patronal.

Neste sentido, o E4 refere que ao longo dos anos se tem sentido evolução:

Penso que nesta área a igualdade de género é muito mais latente, não vejo que exista qualquer diferença entre homens e mulheres, tenho colegas com grande sucesso, quer homens, quer mulheres, depende muito mais da pessoa do que propriamente do género, não vejo que neste preciso momento os empregadores e os clientes possam fazer a distinção entre homens e mulheres, sendo que tenho 30 anos de experiência e sei perfeitamente que era discriminatório,

não havia praticamente mulheres na profissão e as que existiam tinham muito mais dificuldade em singrar. A sociedade era por natureza machista, eramos todos, era a educação e os valores que tínhamos que nos levavam a entender que certas e determinadas coisas não eram para as mulheres e por muito que cada um de nós pudesse ter ideias diferentes, estava na nossa cultura e ninguém fazia isso com maldade, mas acontecia, agora de momento não considero que exista qualquer discriminação.

Adicionalmente, a E14 considera que “já é uma não questão, nunca senti que um cliente confiasse mais na palavra do meu outro colega do que na minha. Os aspetos que podem influencia a vida na mulher, mas que penso ser abrangente a todas as profissões, é o ser mãe”. A E8 reitera que

quando comecei era mais difícil em termos credibilização da informação que dava aos clientes por ser mulher, notava que a mesma informação dada por um homem era mais rapidamente aceite. Hoje já não sinto isso, mas porventura porque tive de fazer um trabalho extra para o não sentir. Na minha opinião o que influencia a carreira de uma mulher é a segurança e empatia.

Ao nível das questões salariais o E6 refere que “existe igualdade de oportunidade de progressão de carreira e salarial. Penso que só se verifica desigualdade, quando os empresários estão numa geração mais antiga. Os novos empresários, aplicam da mesma forma a questão salarial a ambos os géneros”. Numa visão oposta a E8 afirma que

em termos salariais temos uma sociedade que ainda acha que o homem tem de ganhar mais porque é o ‘chefe de família’, ainda não se conseguiu dar o passo em frente – salário por competência independentemente do género. As mulheres têm de reivindicar. Não há ‘chefes de família’. A sociedade em que vivemos não pode aceitar esta cultura, a escola/universidades.

Ao nível do acesso à profissão os entrevistados consideram que a evolução tem sido positiva, no sentido em que não existem dificuldades acrescidas por parte das mulheres como reitera a E1

acho que é mais fácil entrar agora. A área da contabilidade é uma área em que começam a existir menos contabilistas porque, a nível nacional eles estavam muito envelhecidos, então começa a sentir-se a falta, estima-se que nos próximos anos ainda vai ser pior, por isso não vejo que agora seja difícil. Eram mais os homens que detinham o monopólio até porque muitas mulheres eram domésticas e não estudavam, nem trabalhavam, mas isto antes de eu ingressar no mercado de trabalho na área da contabilidade.

Seguindo a mesma linha de raciocínio o E17 acrescenta que “presentemente, não há profissões masculinas ou femininas. Ninguém pode nem deve ser discriminado em função do género”.

A E20 conclui que

o acesso é bastante fácil e é cada vez mais fácil, porque a área da contabilidade tem falta de profissionais, neste momento. Portanto, qualquer mulher, ou homem, com o curso de contabilidade, consegue arranjar trabalho na área. De qualquer forma, é notório que cada vez existem mais mulheres nesta área, porque ao longo dos anos, as mulheres começaram a ter mais oportunidades para estudar e tirar cursos superiores e, atualmente, qualquer mulher consegue facilmente tirar uma licenciatura de contabilidade e consequentemente ser contabilista certificada.

A entrada no mercado de trabalho na área da contabilidade por parte das mulheres é um dos temas que não gera consenso por parte dos entrevistados. Por um lado, alguns consideram que o acesso não está condicionado, mas sim a progressão, outros consideram que, à partida, a mulher terá sempre limitações decorrentes da existência de filhos e por questões familiares. Em linha com a primeira abordagem o E4 refere

eu já não acho que seja assim, aquilo que se vê neste momento em termos de chefia é a repercussão do que se passava anteriormente, são pessoas mais velhas que tiveram um percurso completamente diferente e que por inerência são hoje os chefes, mas tu vês cada vez mais mulheres a ascender na carreira que já tiveram um percurso com algum tempo, porque isso depende muito da experiência que tiveram para subir na carreira, agora é certo que existem mulheres que abdicam de todo o crescimento profissional em detrimento da família, tem outras que lutam pela carreira e chegam mais longe que os homens porque são mais focadas, agora claro que se vê mais homens muito por culpa do reflexo de à 40 anos, é preciso ver que tenho uma carreira de quase 40 anos e ainda estou no ativo e estarei e portanto esta faixa etária com estes anos todos de carreira é normal que tenha uma ascensão superior que as mulheres.

Contrariamente a E3 refere que “apesar de não ter nenhum caso específico considero que a mulher tem algumas dificuldades por conta das questões familiares, por causa dos filhos que acabam por requerer mais tempo”.

A ascensão a cargos de topo por seu lado é entendida por alguns entrevistados como algo que se encontra condicionado pelas questões da maternidade, sendo que a E15 evidencia que

em Portugal, mesmo nos casais mais jovens, vejo que a mulher continua a assumir o papel de dona de casa e cuidadora dos filhos. Por exemplo, nestes meses em que houve ensino à distância, a maioria dos apoios à família que nos chegavam para processamento dos salários eram de mulheres. Enquanto isto não mudar, enquanto as famílias mais novas não forem agentes de mudança, creio que haverá sempre um travão a que mais mulheres assumam cargos de topo.

Por outro lado, alguns dos entrevistados consideram que, na contabilidade, já não se sente tanto essa dificuldade na ascensão a cargos de topo. O E16 e E19 consideram que as dificuldades de progressão de carreira estão relacionadas com fatores pessoais e não com o facto de ser homem ou mulher.

4.3 A família e a carreira

Nesta subsecção pretende-se analisar se as obrigações familiares, mais especificamente a maternidade, constituem uma condicionante para o exercício da profissão de contabilista e na aspiração a cargos superiores. Os depoimentos obtidos indicam que as responsabilidades familiares, sobretudo quando os casais decidem ter filhos, impactam na progressão de carreira, sendo que os entrevistados acreditam que tal facto não ocorre apenas na área da contabilidade, mas em todas as profissões de uma forma generalizada.

Neste sentido, o E2 refere que “vê-se isso em todas as áreas de trabalho, a mulher vai ter filhos fica logo 6 meses em casa, depois eles vão estar doentes e ela também vai ter de faltar porque normalmente é isso que acontece, então os líderes podem pensar que se acontece de a mulher ter três filhos, está um ano e meio em casa e penso que isso terá algum peso”. Na mesma linha de raciocínio as E3 e E7 complementam, respetivamente, “ocorrem em todas as áreas de trabalho, precisamente porque as responsabilidades que a progressão de carreira exige muitas das vezes horas para além do horário laboral e as mulheres para além do laboral tem muitas outras responsabilidades e atividades que lhe poderá dificultar a vida” e “sem dúvida que condicionam. Para uma progressão na carreira é necessária muita dedicação. Muitas vezes é necessário fazer uma escolha: progredir ou dedicar-se à família. A conciliação de ambas não é compatível. Alguma é substituída pela outra”.

O E12 refere que acaba por depender da realidade de cada família, no sentido em que “se em casa essas responsabilidades não forem partilhadas, sobretudo quando há filhos, a mulher pode ter de abdicar temporariamente da sua progressão se a mesma implicar um aumento das horas de trabalho”.

Relativamente à capacidade que equilibrar os “dois lados” da vida do ser humano, o profissional e o pessoal, os entrevistados admitem que a conciliação é possível, no entanto nem sempre é fácil como admite a E13, e confirmado por o E10, “é difícil manter o equilíbrio. As exigências profissionais são cada vez maiores. As crianças também sofrem muitas exigências escolares e têm pouca liberdade, criando algum conflito entre o profissional e pessoal”.

Tendo por base a conciliação da vida profissional e pessoal, também a existência de filhos acaba por acrescentar a necessidade de articulação das diversas tarefas a realizar ao longo do dia, de modo que se consiga ser o melhor profissional e pai/mãe possível. O E2 refere que os próprios filhos sentiam as suas ausências e que, hoje em dia, nunca pensariam em ter uma profissão semelhante com a sua pois “os meus filhos dizem que nunca querem ser contabilistas que se trabalha muito. Quando eram mais novos perguntavam muitas vezes: Já vais outra vez? Outra vez à noite? Ao sábado? Isso sim, era difícil”. Já o E4 adita que “havia dias que não via os meus filhos porque já estavam a dormir e saia antes de eles irem para a escola, foram muitos dias assim”. A E18 confidencia que as vicissitudes da vida, potenciadas pelas questões laborais afetaram a sua relação e “levaram-me ao divórcio”.

Na mesma linha de raciocínio do mencionado previamente, o E12 reitera que, no seu caso concreto, existe a necessidade de estabelecer regras para conseguir dedicar tempo à família: “assumo à partida que depois das 19h tenho de ir ter com a minha filha, o tempo é um bem de luxo quando se tem filhos. Por vezes, a maior dificuldade até é desligar do trabalho quando chegamos a casa”.

Em relação ao modo como a maternidade pode afetar a progressão na carreira as opiniões apontam para uma tendência de que poderá influenciar, como a E15 refere

quando nos decidimos a ser mães temos de ter noção que a nossa profissão exige a dependência de várias pessoas de nós a nível profissional, logo temos de ter o cuidado de passar correta e claramente o nosso trabalho e responsabilidades a outro colega de profissão, porque irá nascer um ser indefeso, que mais que um cliente, ficará ainda mais dependente de nós, enquanto ser humano que somos e que temos de alimentar e ajudar a viver e crescer. Sim, afetou a minha progressão na carreira profissional, mas decidir-me em ser Mãe foi a melhor decisão que tomei até hoje na minha vida.

Além disso, na opinião da E20, a postura da entidade patronal poderá ter um papel decisivo na forma como a mulher encara a maternidade: “penso que a maternidade afeta a progressão da carreira,

porque, infelizmente, ainda existem muitas empresas que não aceitam que as mulheres engravidem e acabam por despedi-las quando os contratos acabam”.

No que respeita ao entrave que os filhos poderão ter na progressão de carreira da mulher, a E5 reitera que

acredito que sim, porque repare, apesar de não ser muito comum, mas se uma funcionária quiser ter três filhos, tem o direito aos meses em casa, depois as horas de amamentação, claro que isto perturba a organização do trabalho, se for uma mulher que tem um filho, nota-se menos, agora se for um, dois, três, necessariamente naquele período vai perturbar porque, mesmo não lhe pagando, vamos ficar sem funcionário, não vale a pena camuflar porque é óbvio que nessas circunstâncias é preferível ter um funcionário homem que falta menos dias e depois vem trabalhar, agora daí a achar que na altura de contratar se pensa nisso, eu acho que não, até porque contratei duas mulheres. Agora que tem impacto, isso tem, um homem, principalmente quando tem filhos pequenos, falta muito menos do que uma mulher.

O E17 acrescenta que “a maternidade provoca uma ausência prolongada no emprego e, esse facto, pode condicionar a progressão na carreira. Não quero dizer que seja contra a maternidade. Considero que a maternidade deve ser ainda mais apoiada”.

Contrariamente ao referido acima, o E19 considera que os tempos evoluíram de forma que “a realidade das empresas mudou, hoje em dia há mais rotatividade pelo que não vejo que seja tão problemático”.

No entanto, apesar das dificuldades evidenciadas acima, apenas a E15 admite ter estado perante um comportamento menos ético relacionado com a maternidade, relatando

perdi dois bebés em que um deles era gémeo com o único filho que tive. Vivi desde o primeiro momento em que soube que estava grávida deste filho que tive e até ao momento de ele nascer uma gravidez de alto risco, que me obrigou a ter de ficar de baixa por todo o tempo da gravidez. Assim que avisei um dos meus principais clientes que estava em processo de gravidez de alto risco, ele dispensou de imediato os meus serviços de contabilista certificada, e sem mais fui substituída por outro colega de profissão, ficando eu numa situação financeira delicada. Contudo o meu bebé nasceu perfeito e são, e eu segui mais tarde com a minha carreira profissional. Soube de mais casos exatamente iguais, vividos por colegas da Banca.

De seguida apresenta-se a discussão dos resultados obtidos.

4.4 Discussão dos resultados

Esta subsecção tem como objetivo a análise e discussão dos resultados obtidos através das entrevistas realizadas à luz da revisão de literatura.

A contabilidade como ciência social é considerada subjetiva e mutável, uma vez que se constrói em função das suas finalidades, dependendo do tipo societário, das práticas organizacionais e das decisões dos organismos que criam e regulam as normas de contabilidade, afetando ou discriminando as mulheres (Vieira, 2009). Em Portugal, o acesso à profissão de contabilista por parte de ambos os géneros está generalizado. No entanto, no caso das mulheres, as mesmas continuam a enfrentar um conjunto de obstáculos pessoais, relacionados com as responsabilidades familiares, e profissionais, como é o caso da inflexibilidade de horários ou a sobrecarga de horas-extra, que dificultam o acesso a cargos de topo. Além disso, existem fatores culturais e sociais que dificultam a mudança de paradigma e que contribuem para a perpetuação da cultura machista e para as desigualdades de género (Anderson-Gough et al., 2005).

A integração das mulheres nos cargos de topo das organizações, nomeadamente na área contabilística, é imprescindível pois as mulheres possuem qualidades que podem ser uma mais-valia para qualquer organização e sociedade, contribuindo para o reconhecimento da profissão. Neste sentido, Istrate (2012) concluiu que as mulheres possuem qualidades essenciais para o exercício da profissão como a paciência, a capacidade de análise, de atenção e de adaptação às ocasiões. No entanto, no meio organizacional, o homem continua a ser visto como mais confiante e com acesso a informação privilegiada o que leva a uma maior obtenção de lucros face às mulheres, em cargos iguais nas empresas (Inci et al., 2017).

Para as mulheres, as dificuldades não se relacionam apenas com a elevada exigência ao nível das competências, mas, principalmente, pela falta de flexibilidade das organizações, pelo controlo burocrático e rotinização do trabalho, que culminam no aumento da pressão e dificuldade no equilíbrio da vida pessoal e familiar, levando a que muitas mulheres optem pelas suas preferências individuais, nomeadamente pela construção de uma família e o desejo de serem mães (Gammie & Whiting, 2013).

Assim, as organizações desempenham um papel de mudança positiva no paradigma que se perpetua ao longo dos tempos, adaptando os seus modelos de negócio às realidades sociais, nomeadamente por meio do ajustamento das práticas discursivas.

4.5 Em suma

No presente capítulo é possível apresentar e discutir os principais resultados que foram recolhidos através das 20 entrevistas realizadas, alcançados pela análise e interpretação das respostas dadas, permitindo obter a informação necessária para responder às questões de partida no capítulo da conclusão: quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas e qual é a perceção que os contabilistas têm acerca dos fatores que podem influenciar o desenvolvimento da carreira das mulheres, em particular a maternidade.

Após a análise das entrevistas, relativamente à primeira subsecção, é possível concluir que os entrevistados consideram a contabilidade uma profissão importante na vida das empresas, no sentido em que permite o auxílio na tomada de decisão relativa às diversas áreas empresariais. No entanto, realçam alguns aspetos negativos no exercício da profissão nomeadamente as constantes alterações à legislação, a criação de novas obrigações, sobrepostas a outras pré-existentes e a necessidade de cumprimento de prazos que dificulta o acompanhamento ao cliente na vertente de gestão de negócio.

Relativamente à segunda subsecção, os entrevistados consideram que a evolução da sociedade fez com que deixasse de existir discriminação no exercício da profissão. Reconhecem, no entanto, que a gravidez e a família poderão ser entraves nas saídas profissionais, caso a entidade patronal não apoie a sua decisão. Ao nível do acesso à profissão consideram que a evolução tem sido positiva, no sentido em que não existem dificuldades acrescidas por parte das mulheres. No entanto, relativamente à entrada no mercado de trabalho as opiniões divergem com entrevistados a considerarem que o acesso não está condicionado, mas sim a progressão, outros consideram que, à partida, a mulher terá sempre limitações relacionadas com as questões familiares.

Na terceira subsecção, os resultados das entrevistas indicam que a conciliação entre a vida profissional e pessoal é possível, no entanto nem sempre é fácil, exigindo disciplina e força de vontade para que seja possível efetuar todas tarefas da melhor forma possível, sendo que a existência de filhos acaba por agravar a necessidade de dividir o dia da melhor maneira, sob pena de não ser exequível passar tempo de qualidade com os filhos.

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

5 Conclusões

Neste capítulo são apresentadas as principais conclusões do presente estudo, bem como as contribuições e limitações encontradas e possíveis possibilidades para futura investigação.

5.1 Principais Conclusões

Desde que a mulher começou a desempenhar um papel mais ativo na sociedade, e no mercado de trabalho em particular, que as questões de igualdade de género se tornaram ainda mais relevantes, levando a um aumento no número de estudos realizados nesta área. Apesar dos esforços que uma parte das sociedades, governos e entidades patronais de todo o mundo têm feito para diminuir as discriminações, ainda existem obstáculos que são impostos de forma diária exclusivamente às mulheres.

No caso da contabilidade a evolução é notória, porém ainda existem bastantes melhorias que poderão ser feitas. Através do presente estudo interpretativo pretendeu-se compreender os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres, bem como analisar se a maternidade constitui uma condicionante para o exercício da profissão de contabilista e na aspiração a cargos superiores.

Assim, este estudo qualitativo realizado através da realização de 20 entrevistas a Contabilistas Certificados, teve como principal objetivo responder às questões de partida enumeradas: Quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas e qual é a perceção que os contabilistas têm acerca dos fatores que podem influenciar o desenvolvimento da carreira das mulheres, em particular a maternidade.

Após a análise das entrevistas e em resposta à primeira questão de partida, “Quais os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas?”, pode-se concluir, de forma geral, que existem consenso entre todos os profissionais. Todos os entrevistados consideram que a maternidade e as obrigações familiares acabam por condicionar o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas em alguma fase da sua vida. Referem que as mulheres não enfrentam dificuldades acrescidas no acesso à profissão, mas sim no que respeita à progressão, uma vez que existem entidade patronais que não têm a sensibilidade de apoiar a decisão de quererem ser mães. Acrescentam ainda que as constantes alterações legislativas, a sobreposição de obrigações e a necessidade de formação constante tornam a execução do trabalho complexa, exigindo a dedicação de muitas horas diárias, muitas das vezes extralaborais o que está na base das dificuldades de gestão da

vida pessoal e profissional, levando a que muitas mulheres optem por se dedicar em exclusivo à profissão ou à família.

Na mesma linha de raciocínio, a literatura suporta as conclusões obtidas no estudo empírico, no sentido em que as obrigações familiares exigem mais dedicação em termos horários que não são compatíveis com a profissão de contabilista, uma vez que a mesma é acompanhada de rotinização do trabalho e carga horária intensa (Gammie & Whiting, 2013; Fernandes et al., 2016).

No entanto, os entrevistados reconhecem que é uma profissão de elevada relevância para a sociedade e para as empresas em específico, uma vez que acompanham o processo de criação e manutenção do negócio, proporcionando aos clientes o melhor acompanhamento e auxílio nas tomadas de decisão estratégicas.

Os resultados demonstram, relativamente à segunda questão, “Qual é a perceção que os contabilistas têm acerca dos fatores que podem influenciar o desenvolvimento da carreira das mulheres, em particular a maternidade?” que conciliação entre a vida profissional e pessoal é possível, no entanto nem sempre é fácil, exigindo disciplina, de modo a conciliar realizar todas as tarefas de forma cuidada, tendo sempre presente o dilema mental de que ao dedicar tempo ao trabalho estarão a diminuir o tempo de qualidade com os filhos e que se preferem apostar no tempo de qualidade com os filhos, estarão a acumular trabalho. Adicionalmente, referem que a entidade patronal deverá estar consciente de que cada mulher poderá optar por ter filhos e que essa não deverá ser a justificação para optar pela contratação de um homem em detrimento de uma mulher, em igualdade de circunstâncias.

Neste domínio, a literatura suporta os resultados à segunda questão, no sentido em que comprovam o medo que as trabalhadoras sentem da entidade patronal quando ponderam ter filhos, sentido culpa por terem que abdicar das obrigações profissional, para a construção de uma família (Fernandes et al., 2016).

Em suma, os entrevistados reconhecem que é elementar continuar a trabalhar para a diminuição das desigualdades e das discriminações de género da profissão, sendo necessário por parte das mulheres uma abertura para que deixem de desempenhar sempre de forma autónoma todas as tarefas relacionadas com a vida dos filhos, de modo a que possam ficar mais disponíveis para a carreira, caso seja essa a sua vontade, sendo que as entidades patronais têm de continuar a evoluir no sentido de

respeitar as escolhas de querer ou não ter filhos, de tal forma que esse não seja um fator limitador na carreira.

5.2 Contributos, limitações e pistas para futuras investigações

Ao longo dos anos diversos estudos apontam para a lacuna existente relativamente à investigação relacionada com tópicos mais específicos que influenciam a progressão de carreira da mulher, nomeadamente a relação que existe entre a maternidade e o exercício da profissão, assim como oportunidades de ascensão a cargos de topo, resultando num leque alargado de oportunidades de investigação. Este estudo contribui para a literatura, contribuindo para uma melhor compreensão dos fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres contabilistas, em particular a influência que a maternidade exerce no desenvolvimento da carreira.

Relativamente às limitações do estudo, é necessário alertar para o facto de os resultados não poderem ser extrapolados, devido ao número limitado de entrevistas realizadas, quando comparado com o número de contabilistas a nível nacional. De salientar ainda que a realização das entrevistas esteve condicionada à disponibilidade dos entrevistados e que, devido aos tempos de pandemia, se negaram a realizar por conta do trabalho excessivo que têm que desenvolver. Além disso, tratando-se de entrevistas com contacto direto, dependendo da ligação criada com o entrevistado, existiu a dificuldade em alguns casos de obter dados mais aprofundados. No entanto, ao longo presente estudo procurou-se lidar da melhor forma com as limitações.

No que concerne a pistas para futuras investigações, poderá ser relevante o alargamento do número de entrevistas realizadas ou até a procura por uma outra forma de recolha de dados. Para além disso, considero que seria relevante procurar junto do sexo masculino maior abertura para discutir os temas da paternidade e da sua perceção acerca do impacto da maternidade na vida das mulheres.

6 Apêndice

Apêndice 1 – Autorização para a Realização da Entrevista

Autorização

Eu, Joana Filipa Sousa Gouveia, aluna do 2º ano do Mestrado em Contabilidade da Universidade do Minho, com o objetivo de obter o grau de mestre em contabilidade, irei elaborar um relatório de estágio cujo tema é “Progressão de Carreira e a Mulher na perspetiva dos Contabilistas Certificados”. Como o título indica pretendo obter a opinião sobre os fatores que influenciam, potenciam ou limitam o desenvolvimento da carreira das mulheres, bem como analisar se a maternidade constitui uma condicionante para o exercício da profissão de contabilista e na aspiração a cargos superiores. Por forma a alcançar o objetivo, o método de recolha que irei utilizar será a recolha de dados através de entrevistas.

Assim sendo, solicito a sua autorização para gravar a entrevista. Desde já agradeço a disponibilidade e contributo.

Eu _____, autorizo que a minha entrevista seja gravada.

Data: ____/____/____

(Assinatura do entrevistado)

Apêndice 2 – Guião da Entrevista

Identificação Pessoal

Idade:

Género:

Habilitações Académicas:

Anos de Experiência:

É Contabilista Certificado? Há quantos anos?

Função exercida atualmente:

- 1 O que o/a levou a optar pela profissão de contabilista?
- 2 Quais os aspetos positivos que realça no exercício da profissão?
- 3 Quais as maiores dificuldades encontradas por si no exercício da profissão?
- 4 Ao nível das questões de igualdade de género, de que forma considera que estas questões são tratadas na área da contabilidade? Na sua opinião, quais os aspetos que influenciam o desenvolvimento da carreira de uma mulher?
- 5 Considera que existe igualdade ao nível de oportunidades de progressão de carreira? E em termos salariais? Porquê? Na sua opinião a situação verificada em outros setores também se verifica na Contabilidade? O que pode explicar esta realidade?
- 6 A equipa que integra é mista?
- 7 Se se reportar há algum tempo passado, como eram compostas as suas equipas de trabalho? Tem havido mudanças? Na sua opinião, porquê?
- 8 Qual a sua visão relativamente ao acesso das mulheres à profissão contabilística? De que forma considera que tem evoluído e como avalia essa evolução?
- 9 Considera que as mulheres enfrentam dificuldades acrescidas na entrada no mercado de trabalho enquanto contabilista? Porquê? Pode dar exemplos?
- 10 No que respeita à progressão de carreira considera que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres são as mesmas que os homens enfrentam? Porquê? Quais as razões?
- 11 Que fatores levam a que sejam, na sua maioria, os homens a alcançar cargos de topo na contabilidade?
- 12 Observa que as responsabilidades familiares podem condicionar a progressão de carreira das mulheres? Se sim, em que sentido?

- 13 A conciliação do trabalho com a vida pessoal tem sido um dos temas mais abordados nos dias de hoje. Considera que enquanto homem/mulher consegue obter esse equilíbrio?
- 14 Quais os principais desafios que realça para quem entra nesta profissão? E no seu caso em concreto?
- 15 É pai/mãe? Se sim, existe alguma dificuldade em dedicar tempo à família? Como lida com a relação trabalho versus família? De que forma esta relação afeta, na sua opinião, as mulheres contabilistas?
- 16 Na sua opinião, a maternidade é um dos aspetos que pode condicionar a progressão de carreira? De que forma? Se já passou por esta realidade, acha que a mesma afetou o seu trabalho e o desenvolvimento da sua carreira, ou da sua esposa ou esposo?
- 17 Em algum caso esteve perante algum comportamento menos ético ou de discriminação por parte de entidades patronais relativos à maternidade/paternidade? (no caso de ter filhos ou não tendo se presenciou e se pode descrever)
- 18 Considera que a possibilidade de ter e/ou poder vir a ter filhos pode colocar entrave na progressão de carreira? De que forma?
- 19 Gostaria de acrescentar algo acerca do tema?

7 Referências Bibliográficas

- Aboim, S., & Cunha, V. (2010). A vida familiar no masculino: negociando velhas e novas masculinidade. Lisboa: CITE.
- Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of International Management Studies*, 3 (2), 176-180.
- Amorim, S. (2013). *Práticas organizacionais de conciliação entre o trabalho e a família: estudo de caso*. Universidade do Minho.
- Anderson-Gouch, 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, 469-490.
- Andrade, M.C.P. (2011). Work-life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Exdra*, número especial, 41-53.
- André, I. M., & Feio, P. A. (2009). Development and equality between women and men in the portuguese labour market. *South European Society and Politics*, 4(2), 54-71.
- Boyar, S.L. & Mosley, D.C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: the mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71 (2), 265-281.
- 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., Vieira, C., Tavares, T. C., Uva, M., Nogueira, C., & Piscalho, I. (2011). *Guião de educação: género e cidadania no 1º ciclo do ensino básico*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- 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.
- Casaca, S. F. (2009). *Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho*. Lisboa: SOCIUSCentro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações; Instituto Superior de Economia e Gestão; Universidade Técnica de Lisboa, (4) 1- 60.

- Cimirotić, R., Duller, V., Feldbauer-Durstmüller, B., Gärtner, B., & Hiebl, M. R. W. (2017). Enabling factors that contribute to women reaching leadership positions in business organizations: The case of management accountants. *Management Research Review*, 40(2), 165–194.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles: Implications for the work- family conflict. *Journal of Counselling Psychology*, 49, 212-220.
- Colombo, L. & Ghislieri, C. (2008). The work-to-family conflict: theories and measures. *TPM*, 15 (1), 35-55.
- Comissão Europeia (2020). Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. European Union, Belgium.
- Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.
- Cova, A., & Pinto, A.C. (1997). O salazarismo e as mulheres: uma abordagem comparativa. *Penélope: revista de história e ciências sociais*, (17), 71-94.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2011). Women's career success and work–life adaptations in the accountancy and medical professions in Britain. *Gender, Work & Organization*, 18(2), 231-254.
- 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
- Devonport, B. F. (2008). The participation of women in the New Zealand Institute of Chartered Accountants: 100 years of social stereotyping? *Pacific Accounting Review*, 20(3), 269-281.
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical education*, 40(4), 314-321.
- Dimas, I., Lourenço, P. & Miguez, J. (2007). (Re)Pensar os conflitos intragrupais: desempenho e níveis de desenvolvimento. *Psicologia*, 21(2), 183-205.
- Donath, O. (2017). *Mães arrependidas*. Lisboa, Bertrand Editora.
- Edwards, J & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.

Eyde, L. (1962). *Work Values and background factors as predictors of women's desire to work. Monografia de Investigação n.108. Ohio State University.*

Fernandes, V., Gomes, D., & Ribeiro, J. L. (2016). A contabilidade, o acesso e o exercício da profissão de contabilista certificado/a na perspectiva das mulheres. *Ex Aequo*, (33), 44-65.

Fernandes, V.L.C. (2014). *A contabilidade, o exercício e o acesso à profissão de técnico oficial de contas na perspectiva das mulheres.* Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga, Portugal.

Francoeur, C., Labelle, R., & Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of business ethics*, 81(1), 83-95.

Friedman, A. L., & Lyne, S. R. (2001). The beancounter stereotype: towards a general model of stereotype generation. *Critical Perspectives on Accounting*, 12(4), 423-451.

Gammie, B., & Gammie, E. (1997). Career progression in accountancy-the role of personal and situational factors. *Women in Management Review*, 12(5), 167-173.

Gammie, E., & Whiting, R. (2013). Women accountants: Is the grass greener outside the profession? *The British Accounting Review*, 45(2), 83-98.

Goldsmith, E. (2007). Stress, fatigue, and social support in the work and family context. *Journal of loss and trauma: international perspectives on stress & coping*, 12 (2), 155-169.

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., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management* (3rd Edition). Fort Worth, TX: The Dryden Press.

Hare-Mustin, R. T., & Marecek, J. (1988). The meaning of difference: Gender theory, postmodernism, and psychology. *American Psychologist*, 43(6), 455.

Haynes, K. (2008). (Re)figuring accounting and maternal bodies: The gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 33, 328-348.

Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124.

- Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*, 44(1), 150-171.
- Hoyt, D., Kennedy, C. (1958). Interest and personality correlates of career motivated and homemaking-motivated college women. *Journal of Counselling Psychology*, 5, 44-49.
- Ibrahim, M. E., & Al Marri, A. (2015). Role of gender and organizational support in work-family conflict for accountants in UAE. *International Journal of Commerce and Management*, 25(2), 157–172.
- Ikin, C., Johns, L., & Hayes, C. (2012). Field, capital, and habitus: An oral history of women in accounting in Australia during World War II. *Accounting History*, 17(2), 175-192.
- Inci, A. C., Narayanan, M. P., & Seyhun, H. N. (2017). Gender differences in executives' access to information. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 52(3), 991-1016.
- Istrate, C. (2012). Les Femmes Dans La Profession Comptable Roumaine Actuelle. *33ème Congrès de l'AFC*.
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family- to-work spill over. *Journal of Family Issues*, 26, 275-299.
- Khalifa, R. & Kirkham, L. M. (2009). *Routledge Companion to Accounting History*, 433-450.
- 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., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507–558.
- Kirkham, L. M., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558.
- Lehman, C. R. (1992). “Herstory” in accounting: The first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 261-285.
- Lodh, S., & Nandy, M. (2017). Gender inequality and disabled inclusivity in accounting higher education and the accounting profession during financial crises. *Industry and Higher Education*, 31(5), 335-347.

Lyonette, C., & Crompton, R. (2008). The only way is up? An examination of women's "underachievement" in the accountancy profession in the UK. *Gender in Management: An international journal*, 23(7), 506-521.

Martin, J. (1994). The organization of exclusion: institutionalization of Sex inequality, gendered faculty jobs and gendered knowledge in organizational theory and research. *Organization Articles*, 1(2), 401-431.

Matias, M. & Fontaine, A. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28 (2), 235- 243.

McKeen, C. A., & Richardson, A. J. (1998). Education, employment, and certification: An oral history of the entry of women into the Canadian accounting profession. *Business and Economic History*, 500-521.

McNall, L. a., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2009). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work–Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396.

Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215–232.

Munley, P. H. (1974). A review of counselling analogue research methods. *Journal of Counselling Psychology*, 21, 320-330.

Nicholson, L. (1999). Interpreting Gender, in L. Nicholson (org). *The Play of Reason: From the Modern to the Postmodern*, 53-76, Cornell University Press.

Pimenta, S. (2011). *Trabalho-família: uma questão de equilíbrio? Relações com o conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico*. Faculdade de Ciências Humanas, Instituto de Ciências da Família da Universidade Católica Portuguesa.

Pimentel, I.F. (2007). *Mocidade portuguesa feminina: [educada para ser boa esposa, boa mãe, católica e obediente]*. A Esfera dos Livros.

Pimentel, I.F. (2008). "A situação das mulheres no século XX em Portugal (1)." visualizado a 11 de maio. <https://caminhosdamemoria.wordpress.com/2008/07/07/a-situacao-das-mulheres-no-seculo-xx-em-portugal-1/>.

Pinto, A. M. (2019). *As Diferenças de Género na Percepção do Conflito Trabalho-Família*. Universidade do Minho.

- Rand, L. (1968). Masculinity or femininity: Differentiating career-oriented and homemaking-oriented college freshman women. *Journal of Counselling Psychology*, 15, 444-449.
- Rand, L., Miller, A. (1972). A Developmental cross-sectioning of women's career and marriage attitudes and life span. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 317-331.
- Rashid, W., Nordin, M., Omar, A. & Ismail, I. (2012). Work/family conflict: the link between self-esteem and satisfaction outcomes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 564-569.
- Santos, G. G. D. (2008). Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. *E-cadernos ces*.
- Santos, M. (2008). *Facilitação do trabalho na família: Efeito mediador na relação entre as práticas Organizacionais conciliadoras e a satisfação com o trabalho*. Universidade de Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. Pearson education.
- Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075.
- 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.
- Silva, S.S.T.R. (2011). *Ser Mulher: Estudar, trabalhar e ter uma vida familiar - Será possível?* Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.
- 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. 2008. Accounting histories of women: beyond recovery? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21, 580-610.

Watley, D., Kaplan, R. (1971). Career or marriage? Aspirations and achievements of able and young college women. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 29-43.

Whitten, D. (2016). A Predominately Female Accounting Profession: Lessons from the Past and Other Professions. In *Forum on Public Policy Online*, 6(1), 1-9.

Zytowski, D. G. (2005). Neither Fritz nor Frank: Relational components of career development. *Counselling Psychologist*, 33, 395-402.