

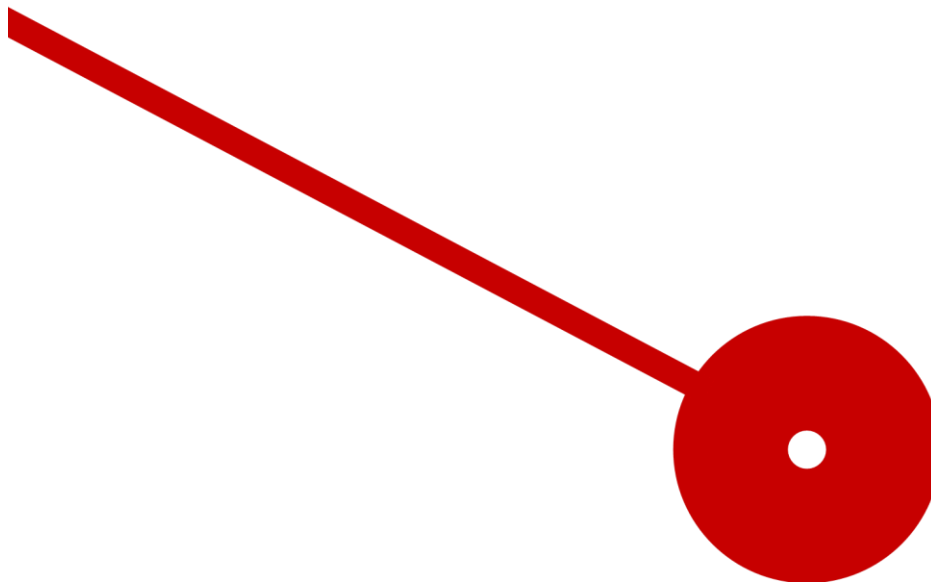
INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

M MESTRADO
CONTABILIDADE E FINANÇAS

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

Filipa Margarida Lopes da Silva

09/2022



INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

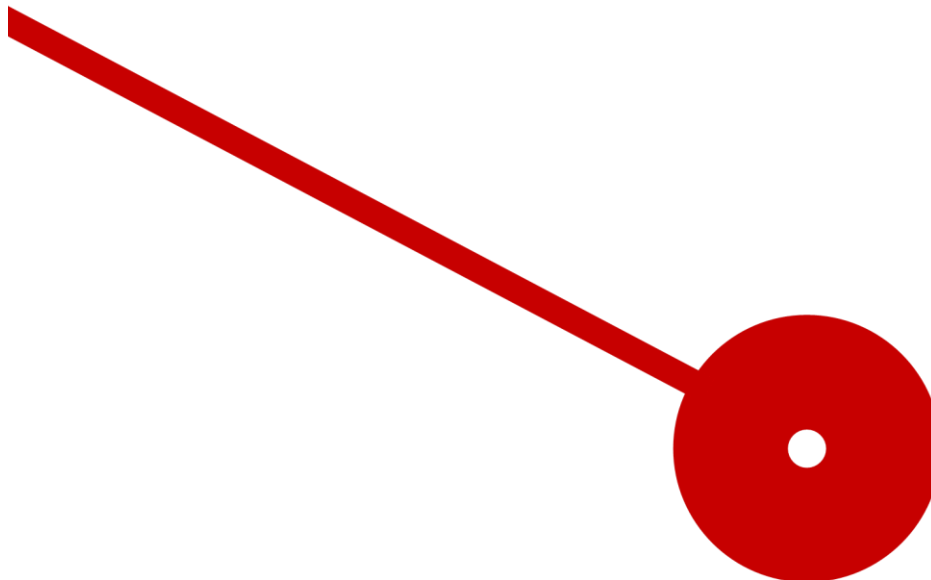
M MESTRADO
ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO

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

Filipa Margarida Lopes da Silva

Dissertação de Mestrado

Apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do
Porto para a obtenção do grau de Mestre em Contabilidade e Finanças, sob
a orientação do professor Doutor Armindo Lima



Resumo

“Mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, devem ter a liberdade de expressar as suas ideias e emoções e seguir os percursos educativos e profissionais que escolherem sem restrições impostas por normas de género estereotipadas” (CIG, 2020, p. 3).

A interligação entre a contabilidade e a mulher tem sido estudada por vários autores nas últimas décadas, mas a realidade portuguesa sobre esta temática, apesar de já ter começado a ser estudada, ainda é insuficiente (Haynes, 2017).

Até à atualidade, e em pleno século XXI, continua-se a falar sobre a questão de género, e as mulheres a lutar pela igualdade de direitos, existindo muitos desafios a enfrentar (André & Feio, 1999; Ferreira, 1999; Kirkham & Loft, 1993; Lehman, 1992).

O presente estudo tem como objetivo analisar a participação das mulheres e dos homens na contabilidade, focando as igualdades e desigualdades a que estas estão sujeitas no mercado de trabalho, vida profissional e vida pessoal, e ainda, o de verificar se se trata de uma questão de género.

Para dar resposta ao objetivo desta investigação, pretende-se responder às seguintes questões: Ser mulher é um obstáculo à prática da contabilidade? Há igualdade de tratamento a nível pessoal e profissional entre os homens e mulheres? Estamos perante uma questão de género?

Em termos metodológicos, será efetuada uma análise qualitativa, através de uma análise documental, questionário e delineação de questões de investigação, no que respeita à perceção de homens e mulheres na contabilidade.

O tema proposto torna-se interessante e atual porque, continua a ser debatido e existe a perceção de que apesar de muito se falar e escrever sobre o assunto, a forma de agir ainda é muito redutora quanto às mulheres, e, é um tema que pode ajudar a mudar o pensamento e atitudes futuras da sociedade.

Palavras-chave: *Contabilidade, Desigualdade, Género, Igualdade.*

Abstract

"Women and men, girls and boys, in all their diversity, should have the freedom to express their ideas and emotions and follow the educational and professional paths they choose without restrictions imposed by stereotypical gender norms" (CIG, 2020, p. 3).

The interconnection between accounting and women has been studied by several authors in recent decades, but the Portuguese reality on this issue, despite having already started to be studied, is still insufficient (Haynes, 2017).

Up to the present day, and in the 21st century, the gender issue is still being talked about and women are still fighting for equal rights, although there are many challenges to be faced (André & Feio, 1999; Ferreira, 1999; Kirkham & Loft, 1993; Lehman, 1992).

This study aims to analyze the participation of women and men in accounting, focusing on the equalities and inequalities to which they are subjected in the labor market, professional life and personal life, and also to verify whether this is a gender issue.

To answer the objective of this research, we intend to answer the following questions: Is being a woman an obstacle to the practice of accounting? Is there equal treatment at a personal and professional level between men and women? Is this a gender issue?

In methodological terms, a qualitative analysis will be carried out, through a document analysis, questionnaire and delineation of research questions, regarding the perception of men and women in accounting.

The proposed theme becomes interesting and current because it continues to be debated and there is the perception that despite much being said and written about the subject, the way of acting is still very reductive about women, and is a topic that can help change the thinking and future attitudes of society.

Keywords: Accounting, Inequality, Gender, Equality.

Lista de siglas e abreviaturas

AT	-	Autoridade Tributária
EUA	-	Estados Unidos da América
GPG	-	<i>Gender Pay Gap</i>
OCC	-	Ordem dos Contabilistas Certificados
SPSS	-	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TIC	-	Tecnologias da Informação e Comunicação
UE	-	União Europeia
VS	-	Versus

Índice

Resumo	III
<i>Abstract</i>	IV
Lista de siglas e abreviaturas	V
1. Introdução.....	1
1.1. Objetivo principal da investigação	2
1.2. Questões da investigação.....	2
1.3. Metodologia da investigação	2
1.4. Interesse do tema proposto	3
1.5. Estrutura da investigação.....	3
2. Revisão de Literatura	5
2.1. Conceito de género	6
2.2. Igualdade de género.....	7
2.3. Desigualdade de género.....	8
2.4. A imagem da mulher vs (versus) a imagem do homem	9
2.5. Surgimento das mulheres no mercado de trabalho e na contabilidade e a sua evolução	10
2.5.1. Mercado de trabalho	10
2.5.2. Contabilidade	12
2.6. Desafios atuais das mulheres contabilistas	14
2.6.1. <i>Double-bind dilema</i> (dilema do duplo vínculo).....	14
2.6.2. <i>Glass Ceiling</i> (telhado de vidro).....	16
2.6.3. Conciliação da vida familiar com a profissional.....	18
2.6.4. Maternidade	21
2.6.5. Assédio sexual e moral no trabalho	23
2.6.6. Género dos homens.....	24
2.6.7. <i>Gender Pay Gap</i>	24

3.	Metodologia	27
3.1.	Etapas e passos para a elaboração da revisão da literatura.....	28
3.2.	Etapas e passos para a formulação de perguntas e estruturação do questionário	28
3.3.	Etapas e passos para a análise dos resultados obtidos no questionário	29
3.4.	Caracterização da amostra.....	29
3.4.1.	Caracterização pessoal por situação civil	29
3.4.2.	Caracterização pessoal por idade	30
3.4.3.	Caracterização pessoal por localização geográfica.....	30
3.4.4.	Caracterização pessoal por habilitações literárias.....	30
3.4.5.	Caracterização pessoal por situação profissional.....	31
3.4.6.	Caracterização pessoal por profissão	31
3.4.7.	Caracterização pessoal por experiência profissional	32
3.4.8.	Caracterização pessoal por nº de horas de trabalho por dia.....	32
3.4.9.	Caracterização pessoal por remuneração bruta atual	33
3.4.10.	Caracterização pessoal por inscrição na Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC)	33
4.	Análise contextual – dados estatísticos	34
4.1.	Dados contabilísticos.....	35
4.2.	Dados ao nível da remuneração da população.....	36
4.3.	Dados ao nível da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar	36
5.	Estudo empírico e discussão dos resultados.....	38
5.1.	A imagem da mulher vs a imagem do homem	38
5.2.	Contextualização na contabilidade	42
5.3.	Desafios atuais das/dos contabilistas.....	46
5.3.1.	<i>Double-bind dilema</i> (dilema do duplo vínculo).....	48
5.3.2.	<i>Glass Ceiling</i> (telhado de vidro).....	50
5.3.3.	Conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional	52

5.3.4.	Maternidade	55
5.3.5.	Assédio sexual e moral no trabalho	56
5.3.6.	<i>Gender Pay Gap</i>	57
5.3.7.	Considerações finais	59
6.	Conclusão	62
6.1.	Principais conclusões.....	62
6.2.	Limitações da Investigação	65
6.3.	Lacunas.....	66
6.4.	Contribuições e perspetivas futuras da Investigação	66
7.	Referências Bibliográficas	67

Índice de tabelas

Tabela 1	- Etapas e passos para a elaboração da revisão da literatura.....	28
Tabela 2	- Etapas e passos para a formulação de perguntas e estruturação do questionário	28
Tabela 3	- Etapas e passos para a análise dos resultados obtidos no questionário	29
Tabela 4	- Caracterização pessoal por género	29
Tabela 5	- Salário médio mensal dos trabalhadores por conta d´outrem: remuneração e ganho por sexo (Euro)	36
Tabela 6	- Tempo médio de trabalho, por sexo (horas/minutos).....	37
Tabela 7	- Proporção de pessoas, a realizar habitualmente tarefas domésticas: por sexo (%)	37
Tabela 8	- Proporção de pessoas, a realizar habitualmente tarefas de cuidados aos filhos: por sexo (%).....	37
Tabela 9	- Diferença de papéis dos homens e das mulheres nos dias de hoje (nº de respostas)	38
Tabela 10	- Igualdade de papéis dos homens e das mulheres na sociedade (respondeu sim à questão anterior) (% das respostas)	39
Tabela 11	- Diferença de papéis dos homens e das mulheres nos dias de hoje no exercício da contabilidade.....	40

Tabela 12 - Igualdade de papéis dos homens e das mulheres no exercício da contabilidade (respondeu sim à questão anterior) (nº de respostas)	41
Tabela 13 - Abandono da profissão (nº de respostas).....	44
Tabela 14 - Igualdade no acesso e exercício da contabilidade (nº de respostas	46
Tabela 15 - <i>Double-bind dilema</i> (nº de respostas).....	48
Tabela 16 - Dificuldades na progressão na carreira (nº de respostas)	50
Tabela 17 - Conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional (nº de respostas) ..	52
Tabela 18 - Sensibilidade para a conciliação da vida familiar com a vida profissional (nº de respostas)	53
Tabela 19 - Gravidez como uma condicionante ao sucesso das mulheres e à prática contabilística (nº de respostas)	55
Tabela 20 - Diferenças salariais entre os homens e as mulheres (nº de respostas)	57
Tabela 21 - Constantes alterações/atualizações legislativas (nº de respostas).....	59
Tabela 22 - Preparação para o futuro tecnológico na contabilidade (nº de respostas)	60

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Caracterização pessoal por género	29
Gráfico 2 - Caracterização pessoal por situação civil.....	29
Gráfico 3 - Caracterização pessoal por idade	30
Gráfico 4 - Caracterização pessoal por localização geográfica	30
Gráfico 5 - Caracterização pessoal por habilitações literárias.....	30
Gráfico 6 -Caracterização pessoal por situação profissional.....	31
Gráfico 7 - Caracterização pessoal por profissão	31
Gráfico 8 - Caracterização pessoal por experiência profissional	32
Gráfico 9 - Caracterização pessoal por nº de horas de trabalho por dia	32
Gráfico 10 - Caracterização pessoal por remuneração bruta atual	33
Gráfico 11 - Caracterização pessoal por inscrição na OCC	33
Gráfico 12 - Número de contabilistas inscritos na OCC (Indivíduo - milhares).....	35
Gráfico 13 - Diferença de papéis dos homens e das mulheres nos dias de hoje (% das respostas)	38
Gráfico 14 - Igualdade de papéis dos homens e das mulheres na sociedade (respondeu sim à questão anterior) (% das respostas)	39

Gráfico 15 - Diferença de papéis dos homens e das mulheres nos dias de hoje no exercício da contabilidade (% das respostas).....	40
Gráfico 16 - Igualdade de papéis dos homens e das mulheres no exercício da contabilidade (respondeu sim à questão anterior) (% das respostas).....	41
Gráfico 17 - Motivos para a escolha da profissão (% das respostas)	42
Gráfico 18 - Principais aspetos negativos no exercício da profissão (% das respostas)....	43
Gráfico 19 - Principais aspetos negativos no exercício da profissão (% das respostas)....	43
Gráfico 20 - Abandono da profissão (% de respostas)	44
Gráfico 21 - Abandono da profissão (respondeu sim à questão anterior) (% de respostas)	44
Gráfico 22 - Abandono da profissão (respondeu não à questão anterior) (% de respostas)	45
Gráfico 23 - Diminuição do nº de homens inscritos na OCC (% de respostas)	45
Gráfico 24 - Igualdade no acesso e exercício da contabilidade (% de respostas)	46
Gráfico 25 - Desigualdades de acesso e exercício da profissão (% de respostas).....	47
Gráfico 26 - Principais desafios (nº de respostas)	47
Gráfico 27 - <i>Double-bind dilema</i> (% de respostas)	48
Gráfico 28 - <i>Double-bind dilema</i> (respondeu não à questão anterior) (% de respostas)...	48
Gráfico 29 - Estratégias para ultrapassar o <i>double-bind dilema</i> – nível pessoal e individual (% de respostas).....	49
Gráfico 30 - Estratégias para ultrapassar o <i>double-bind dilema</i> – nível das organizações (% de respostas)	49
Gráfico 31 - Dificuldades na progressão na carreira (% de respostas).....	50
Gráfico 32 - Fatores que influenciam a progressão na carreira (% de respostas).....	50
Gráfico 33 - Principais aspetos das mulheres no sucesso e liderança (% de respostas)....	51
Gráfico 34 - Principais aspetos dos homens no sucesso e liderança (% de respostas).....	51
Gráfico 35 - Conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional (% de respostas)	52
Gráfico 36 - Variáveis que podem criar conflito entre a vida familiar e profissional (% de respostas)	52
Gráfico 37 - Variáveis que podem evitar a existência de conflito entre a vida familiar e profissional (% de respostas).....	53
Gráfico 38 - Sensibilidade para a conciliação da vida familiar com a vida profissional (% de respostas)	53

Gráfico 39 - Sensibilidade para a conciliação da vida familiar com a vida profissional (respondeu não à questão anterior) (% de respostas)	54
Gráfico 40 - Gravidez como uma condicionante ao sucesso das mulheres e à prática contabilística (% de respostas)	55
Gráfico 41 - Gravidez como uma condicionante ao sucesso das mulheres e à prática contabilística (respondeu sim à questão anterior) (% de respostas)	55
Gráfico 42 - Combate à gravidez como uma condicionante ao sucesso das mulheres e à prática contabilística (% de respostas).....	56
Gráfico 43 - Fatores que motivam o assédio na prática contabilística (% de respostas)...	56
Gráfico 44 - Tipo de repercussões sobre a mulher/homem no assédio (% de respostas)..	57
Gráfico 45 - Diferenças salariais entre os homens e as mulheres (% de respostas)	57
Gráfico 46 - Desigualdades salariais entre os homens e as mulheres (respondeu sim à questão anterior) (% de respostas).....	58
Gráfico 47 - Combate às desigualdades salariais (% de respostas).....	59
Gráfico 48 - Constantes alterações/atualizações legislativas (% de respostas)	59
Gráfico 49 - Preparação para o futuro tecnológico na contabilidade (% de respostas).....	60

1. Introdução

Nas últimas décadas, a interligação entre a contabilidade e o género tem sido objeto de debate, registaram-se muitas mudanças, mas com pouco significado. A presença das mulheres na contabilidade é mais forte, mas as desigualdades permanecem (Haynes, 2017). As perguntas sempre existiram, mas até há relativamente pouco tempo as respostas eram mais suscetíveis de serem fornecidas pelos comentadores sociais do que pelos cientistas (Deaux, 1985).

A obviedade e ordem natural dos homens e das mulheres, pode ter entorpecido as sensibilidades dos cientistas para muitas questões básicas, existindo uma mudança percetiva na ideologia nos últimos anos. Tentativas de contradizer a existência de diferenças sexuais deram lugar a argumentos, de que existem realmente diferenças. O reconhecimento da existência de diferenças não deve servir como um limite aos esforços para compreender os processos pelos quais o género se torna influente no comportamento humano (Deaux, 1985).

Apesar da mitologia referente à diferença entre o sexo feminino e o sexo masculino ser muito antiga, esta permanência ao longo do tempo não explica, nem legitima as desigualdades atuais (Nogueira, 2001).

O mercado de trabalho, o poder económico, a participação política, a organização dos territórios, a utilização da internet e o uso do tempo são algumas das dimensões sociais que melhor revelam e demonstram o grau de (des)igualdade entre as mulheres e os homens e a discriminação em função do sexo, existentes na sociedade (CIG, 2022).

A contabilidade surgiu inicialmente como sendo associada aos homens, mas com o decorrer dos anos e com o respetivo desenvolvimento desta profissão, foi sendo associada maioritariamente às mulheres. A presença dos homens no combate à guerra, foi o marco principal para a entrada das mulheres na contabilidade, estabilizando as desigualdades que estas eram alvo, face aos homens. Com o seu regresso, as mulheres foram dispensadas das suas funções, e continuaram a ser alvo de desigualdades/discriminação (Kirkham & Loft, 1993; Lehman, 1992).

Até à atualidade, e em pleno século XXI, continuamos a falar sobre a questão de género, as mulheres continuam a lutar pela igualdade de direitos, a contabilidade abriu portas para as mulheres, mas muitos desafios permanecem (André & Feio, 1999; Ferreira, 1999; Kirkham & Loft, 1993; Lehman, 1992).

1.1. Objetivo principal da investigação

A presente investigação tem como objetivo principal analisar a participação das mulheres e dos homens na contabilidade, visando as igualdades e desigualdades a que as mulheres estão sujeitas no mercado de trabalho, na vida profissional e pessoal, e verificar se se trata apenas de uma questão de género, no sentido de percebermos algumas diferenças e de que forma, a questão do género pode ser uma determinante para o acesso e para a permanência na profissão.

Neste sentido, pretende-se enriquecer este tema com uma nova e reforçada análise documental, com um questionário e com a delineação de questões de investigação, para assim ser possível responder ao objetivo principal da investigação, no que respeita à perceção de homens e mulheres na contabilidade.

1.2. Questões da investigação

Para dar resposta ao objetivo principal da investigação a que nos propomos realizar, foram delineadas questões de investigação, principais e secundárias, no que respeita à perceção de homens e mulheres na contabilidade.

Deste modo, e para uma análise mais detalhada deste conteúdo, pretendemos responder às seguintes questões de investigação principais: Estamos perante uma questão de género? Ser mulher é um obstáculo à prática da contabilidade? O homem é mais beneficiado que a mulher? Há igualdade de tratamento a nível pessoal e a nível profissional entre os homens e as mulheres? Serão apenas as mulheres, alvos de desigualdades na sociedade?

Quanto às questões secundárias, temos: O sucesso profissional depende da questão do género? Serão apenas as restrições estruturais que condicionam e dificultam a progressão da carreira das mulheres? Será a gravidez uma condicionante ao sucesso das mulheres? A reversão no número de mulheres contabilistas será pelo facto de as mulheres terem um comportamento mais ético no trabalho? É resultado da escolha pelas áreas das engenharias, indústrias transformadoras e construção pelos homens?

1.3. Metodologia da investigação

A presente investigação consiste numa pesquisa qualitativa, já que esta é a forma mais adequada para se entender a natureza de um fenómeno social (Richardson et al., 1985). Esta pesquisa também pode ser classificada como uma pesquisa bibliográfica, conforme a natureza da fonte de dados, uma vez que se privilegia essencialmente artigos científicos (Marconi & Lakatos, 2012).

A pressuposição de que há apenas uma metodologia para cada investigação não está certa, sendo que na investigação em contabilidade, há múltiplas metodologias, para que todos os aspetos e dimensões sejam explorados. A investigação interpretativa recorre a métodos qualitativos para estudar a realidade empírica, através da análise do seu contexto e ponto de vista das pessoas que conhecem, viveram ou têm conhecimento sobre o tema, facto ou situação (Vieira, 2009).

Deste modo, será efetuada uma análise qualitativa, através de uma análise e investigação documental, com recolha de dados em revistas de contabilidade, artigos e livros em bibliotecas e repositórios científicos, no sentido de melhorar o conhecimento desta área, identificando lacunas, tendências e, principalmente principais autores e estudos realizados. Será ainda realizado um questionário direcionado aos intervenientes nas áreas da contabilidade, no sentido de analisar a perceção de cada um deles relativamente às questões de género apresentadas no questionário e sua atuação na contabilidade.

Pretende-se atingir um público-alvo ligado à área da contabilidade, com um objetivo de alcançar uma amostra de pelo menos 100 pessoas dispostas a responderem a este questionário.

1.4. Interesse do tema proposto

O tema proposto, torna-se interessante e atual porque, continua a ser debatido e existe a perceção de que apesar de muito se falar e escrever sobre o assunto, a forma de agir ainda é muito redutora quanto ao género feminino, e, é um tema que aprofundado pode ajudar a mudar o pensamento e atitudes futuras da sociedade.

1.5. Estrutura da investigação

A presente investigação é composta por 6 capítulos, fundamentados com diversos subcapítulos complementares à elaboração da investigação.

O primeiro capítulo é constituído pela introdução, onde são apresentados o objetivo principal, as principais questões de investigação, a metodologia adotada na elaboração da investigação, o interesse manifestado no tema em questão e a estrutura definida na mesma.

O segundo capítulo aborda a revisão de literatura, onde explora os conceitos de género, igualdade e desigualdade de género, são analisadas as características da mulher face às do homem, o surgimento e a respetiva evolução das mulheres no mercado de trabalho e na contabilidade e são analisados os principais desafios que as mulheres contabilistas se deparam na vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente o *double bind dilema*, o

glass ceiling, a conciliação da vida familiar com a profissional, a maternidade, o assédio sexual e moral no local de trabalho, o género dos homens e o *Gender Pay Gap* (GPG).

O terceiro capítulo é constituído pela metodologia, onde são apresentadas as etapas e passos para a elaboração da revisão da literatura, para a formulação de perguntas e estruturação do questionário e para a análise dos resultados obtidos no questionário e a caracterização da amostra. O quarto capítulo é composto pela análise contextual, onde estão representados os dados estatísticos fundamentais para a comparação com a revisão da literatura e com os resultados fornecidos no questionário.

O quinto capítulo aborda o estudo empírico e a discussão dos resultados obtidos, o último capítulo expõe as principais conclusões, as limitações, as contribuições e perspetivas futuras da investigação, as lacunas detetadas e as principais conclusões de toda a investigação feita.

2. Revisão de Literatura

O processo de revisão da literatura requer a elaboração de uma síntese pautada em diferentes tópicos, capazes de criar uma ampla compreensão sobre o conhecimento. Tem como principal objetivo, resumir toda a informação existente no meio académico e literário, sobre o fenómeno que nos propomos a estudar, de forma imparcial e completa. Ao procedermos desta forma, estamos na fase importante de acompanhar o desenvolvimento do tema, de forma atualizada, identificando e separando para análise, todo o material encontrado (McCabe et al., 2006).

É um primeiro passo para a construção do conhecimento científico, pois é através desse processo que novas teorias surgem, bem como são reconhecidas lacunas e oportunidades para o surgimento de pesquisas num assunto específico (McCabe et al., 2006).

Existem diferenças nas perceções e comportamentos éticos entre homens e mulheres? Será que a ética da comunidade empresarial melhora agora que as mulheres estão cada vez mais integradas na contabilidade? Estas questões são colocadas à investigação académica quando existe interesse em estudar as conexões entre os indivíduos e as suas perceções éticas e de comportamentos (McCabe et al., 2006).

As atitudes de género são uma construção complexa e referem-se às crenças dos indivíduos sobre quais funções são apropriadas para mulheres e homens. Essas atitudes revelam as diferenças em relação a papéis, direitos e responsabilidades e, variam de igualitárias a tradicionais. Indivíduos com atitudes igualitárias de género acreditam que a adequação dos papéis não é ditada pelo sexo biológico. (McCabe et al., 2006).

Neste sentido, iremos abordar como um dos pontos principais na revisão de literatura, os conceitos de género, na vertente dos estereótipos de género na profissão de contabilista. Para isso, necessitamos de perceber determinados acontecimentos que estão na origem desta des(igualdade) no mercado de trabalho, através de conceitos como *double-bind dilemma*, o *glass ceiling*, o assédio sexual e moral no trabalho, a maternidade, o *GPG* e a conciliação dos papéis familiares com os profissionais. Aliadas a estas questões e conceitos fundamentais, é necessário analisar a revisão de literatura existente sobre a contabilidade e a mulher na profissão. Será feita uma abordagem da entrada da mulher na profissão, condições de trabalho e/ou marginalizações ocorridas no exercício da profissão.

Assim, nesta primeira fase será analisado o conceito de género na sua componente de igualdade e desigualdade.

2.1. Conceito de género

Os homens e as mulheres desempenham papéis diferentes, que lhes permitem ter experiências, conhecimentos, talentos e necessidades diferentes, que são analisados pelo género, para que as políticas, programas e projetos possam identificar e atender às diferentes necessidades de ambos, e facilitar o uso estratégico de conhecimentos e habilidades distintos possuídos por mulheres e homens (UNESCO, 2018).

O género surge em meados do século XIX, através do feminismo, onde a reivindicação pelo direito ao voto e pela incorporação como cidadãs nos mesmos termos que os homens e o acesso ao estatuto de sujeito jurídico foram determinantes para este movimento (Nogueira, 2001). Assim, o feminismo corresponde ao movimento social, cujo objetivo é a igualdade social, política, económica e social dos sexos, e a denúncia e luta contra as atitudes, práticas, hábitos e legislação, que faz as pessoas pertencerem a um sexo, cujos direitos, liberdade, estatuto, e intervenção na vida são inferiores a um outro sexo (Nogueira, 2001; Zobnina, 2009).

Deste modo, o conceito de género passou a fazer parte da sociedade como uma organização social das relações sociais baseadas nas diferenças entre o sexo feminino e o masculino, e como uma forma de relação de poder que permite interpretar e compreender as ligações da interação humana, com o objetivo de se alcançar a qualidade social das desigualdades baseadas no sexo (Scott, 1986). Se não o virmos como uma relação social, não será possível identificar a limitação do poder das mulheres (Nogueira, 2001), e vai continuar a ser uma das características sociais que mais condiciona a progressão da carreira das mulheres (Loureiro & Cardoso, 2008).

Durante inúmeros anos, o género foi-se assumindo e ganhando postura na sociedade, tendo surgido diversos conceitos de género, sem ser possível definir este termo num único conceito. Podemos assim destacar alguns dos conceitos de género, nomeadamente:

O género diz respeito às características psicológicas, sociais e culturais que estão ligadas às categorias biológicas do homem e da mulher, e que advêm das diferenças anatómicas e fisiológicas baseadas no sexo (Deaux, 1985; Vieira et al., 2017).

Numa outra perspetiva, corresponde às diferenças sociais ou aos papéis, responsabilidades e comportamentos construídos socialmente ou atribuídos às mulheres e aos homens no seu crescimento, que se alteram ao longo do tempo, mas que dependem da cultura, origem étnica, religião, educação, classe e ambiente geográfico, económico e político em que vivemos (Europeia, 2004).

Este conceito, inclui ainda, os papéis e expectativas sobre as características, qualidades, aptidões e comportamentos que a sociedade espera das mulheres e dos homens, e que deste modo constitui a sua identidade social, diferente duma cultura para outra (UNESCO, 2018). Devendo ser visto como um dos princípios organizadores da construção do percurso de cada cidadã ou cidadão, na formação das suas competências para o exercício da cidadania (APAV, 2019; Scott, 1986; Vieira et al., 2017).

Para as feministas, o género é visto como a categoria construída socialmente no âmbito profissional, familiar, académico, económico, político e cultural atribuída a cada sexo (Nogueira, 2001; Scott, 1986).

Quando se fala em género é possível envolver os componentes de identidade de género, orientação sexual, papéis de género, características da personalidade, competências pessoais e interesses. E a diferenciação destes componentes deve-se por serem distintas de pessoa para pessoa e por serem influenciados por muitas variáveis, mostrando assim, a natureza multidimensional do género (Cardona et al., 2011; Scott, 1986).

A integração deste conceito, envolve a preparação, o desenho, a implementação, o controlo e a avaliação de políticas, medidas regulatórias e programas de gastos, para assim ser possível promover a igualdade entre as mulheres e os homens e combater a discriminação (APAV, 2019; Vieira et al., 2017).

2.2. Igualdade de género

“A igualdade é um princípio fundamental dos Direitos Humanos, que afirma que todas as pessoas nascem livres e iguais, independentemente da idade, origem étnica, deficiência, fé ou qualquer outra característica” (APAV, 2019, p. 10). O que não quer dizer que as mulheres e homens se tornarão iguais, mas que os seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependerão de terem nascido homens ou mulheres (Zobnina, 2009).

Assim, a igualdade de género, é o tratamento justo, imparcial e igualitário entre homens e mulheres, ou o tratamento diferenciado para compensar os desequilíbrios nos direitos, obrigações e oportunidades entre homens e mulheres (APAV, 2019).

Caracteriza-se pelo acesso e utilização dos recursos e a sua distribuição igualitária pelas mulheres e homens, com o objetivo de aceitar, respeitar e valorizar de igual modo os comportamentos, aspirações, necessidades, semelhanças e diferenças entre homens e mulheres e os papéis que desempenham na sociedade (Cardona et al., 2011; CIG, 2022), para assim conseguirem exercer os seus direitos humanos, e contribuírem e beneficiarem do desenvolvimento económico, social, cultural e político (UNESCO, 2018).

Trata-se, assim, da ideia de que os seres humanos, apesar do seu sexo, são livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de continuar as suas carreiras profissionais e de fazerem as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e concepções dos papéis sociais atribuídos aos homens e mulheres (CIG, 2022).

Atualmente, a igualdade de género é considerada uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, necessária para que as sociedades se tornem mais modernas e equitativas. Para alguns países, é um requisito para o desenvolvimento e para a paz e, para os países democráticos, é uma condição para o exercício efetivo e pleno da cidadania (CIG, 2022). E corresponde à igualdade de direitos, liberdades, oportunidades, escolhas, participação, reconhecimento e valorização das mulheres e homens na sociedade, sendo atualmente fundamental para o desenvolvimento sustentável, democrático, e formulação de políticas de desenvolvimento eficazes (CIG, 2021b).

Uma das principais estratégias de promoção da igualdade de género é a sua abordagem integrada e transversal em todas as áreas e sectores do Governo e do Estado (CIG, 2022) e em todas as fases de conceção de políticas da União Europeia (UE) (CIG, 2020).

Neste sentido, compete à UE, promover a igualdade entre os homens e as mulheres, tendo a Comissão Europeia como objetivo “construir uma Europa em que a igualdade de género seja concretizada até 2025 e em que a violência de género, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre mulheres e homens sejam uma coisa do passado. Uma Europa em que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possam participar na nossa sociedade europeia e dirigi-la, em igualdade de circunstâncias” (CIG, 2020, p. 2).

2.3. Desigualdade de género

A desigualdade de género incide na subvalorização social das mulheres, exceto no que diz respeito às funções específicas de reprodução. Este fator tem sido a base na desigualdade histórica entre homens e mulheres e, apesar dos progressos alcançados em muitos países, ele persiste e pode reproduzir-se através dos novos meios tecnológicos de comunicação (CIG, 2022).

Este tipo de discriminação pode ser prejudicial, agindo como um obstáculo à plena e bem-sucedida integração dos homens e das mulheres na vida económica e social (Diretiva 2004/113/CE do Conselho, 13 de Dezembro de 2004).

As desigualdades de género na educação estão a diminuir, mas ainda permanecem no emprego, na remuneração, nos cuidados, nos lugares de decisão e nas pensões (CIG, 2020).

2.4. A imagem da mulher vs (versus) a imagem do homem

Os papéis de género são atribuídos com base nas qualidades e comportamentos dos indivíduos, em função do seu género que é definido socialmente. Na medida em que, os homens e as mulheres não estão equilibradamente representados em papéis sociais específicos e estão sujeitos a diferentes expectativas, que os leva a adquirirem e desenvolverem diferentes competências, atitudes e crenças que afetam o seu comportamento social tipificado (Eagly, 1987).

Através de ideias pré-definidas sobre as atitudes e comportamentos das mulheres, é definida a falta de habilidade para lidarem com situações de grande responsabilidade e autonomia (Loureiro & Cardoso, 2008).

Independentemente de existirem inúmeros estudos a afirmarem a ausência de diferenças sexuais, uma grande parte afirma que as mulheres, assumem posições, atitudes, motivações, comportamentos e traços de personalidade distintos dos homens (Powell, 1993). As diferenças atribuídas a ambos são desvantajosas para as mulheres, pois são os homens quem possui o poder, levando conseqüentemente à valorização das suas características em oposto do que é caracterizado para as mulheres (Loureiro & Cardoso, 2008).

Antigamente, os homens e as mulheres foram assumindo papéis muito diferentes daqueles que atualmente assumem. O homem tinha o dever de sustentar e proteger a família, a mulher focava-se nos cuidados domésticos da casa, dos filhos e da família. Atualmente, esta imagem não é tao frequente, permanecendo ainda a desigualdade nos papéis desempenhados pelo homem e pela mulher no meio familiar e profissional. A mulher continua a desempenhar a maioria das tarefas domésticas e familiares, juntamente com a atividade profissional (APAV, 2019; Vieira et al., 2017). Estatisticamente, 44% dos europeus consideram que o papel mais importante que a mulher desempenha é o de cuidar da casa e da família, 43% consideram que o papel mais importante que o homem desempenha é o de ganhar dinheiro (CIG, 2020).

As mulheres e os homens tendem a ser caracterizadas, através de quatro parâmetros: atributos de personalidade, papéis desempenhados, profissões e características físicas. Quanto às mulheres e ao nível dos atributos de personalidade, são caracterizadas como sensíveis, carinhosas, gentis, calmas, tolerantes, emotivas, maternais, mais aptas para prestar cuidados, autoestima mais baixa, mais propensas no auxílio de situações difíceis e com necessidade de estabelecerem ligações efetivas com outras pessoas. Ao nível dos papéis

desempenhados, são caracterizadas como responsáveis pelas tarefas domésticas e por cuidar dos/as filhos/as e dos outros. Ao nível das profissões, são associadas às educadoras de infância, cabeleireiras e bailarinas. Por fim, possuem como características físicas, seios, voz fina, cabelo comprido, menor estatura e menor peso (APAV, 2019; Vieira et al., 2017).

Podemos ainda afirmar que as mulheres são associadas ao desejo e à desordem, são conotadas com inferioridade sexual e intelectual, como reprodutoras e cuidadoras dos filhos, assumindo essencialmente o papel de esposa e mãe (Amâncio, 1998) e são a face da batalha pela igualdade de direitos e oportunidades (Vieira et al., 2017). Nesta medida, estas desigualdades e qualidades negativas atribuídas à mulher, não lhe permitem participar de modo igualitário e ativamente na sociedade (Foucault, 1978).

Contrariamente, os homens são vistos como criadores da ordem e da lei (Amâncio, 1998), e tendem a ser caracterizados, ao nível dos atributos de personalidade, como decididos, competitivos, independentes, agressivos, intolerantes, ativos, fortes, com uma necessidade maior de se sentirem realizados, de poder dominar e ser mais autónomos. Ao nível dos papéis desempenhados, são caracterizados como responsáveis por trabalhar e sustentar a família e pelas reparações domésticas. Ao nível das profissões, são associados aos engenheiros, taxistas e polícias. Por fim, possuem como características físicas ombros/tórax mais largos, voz grossa, cabelo curto, maior estatura e peso (APAV, 2019; Vieira et al., 2017).

As diferenças de género no comportamento organizacional devem-se à estrutura e não às características de mulheres e homens como indivíduos (Kanter, 1975),

Estas desigualdades e discriminações, apenas deixarão de fazer parte da atualidade, quando os estereótipos associados às mulheres deixarem de ser aplicados e quando estas passarem a ser consideradas como indivíduos (Loureiro & Cardoso, 2008).

2.5. Surgimento das mulheres no mercado de trabalho e na contabilidade e a sua evolução

2.5.1. Mercado de trabalho

O mercado de trabalho, foi evoluindo com atitudes, práticas e decisões discriminatórias que afetaram e afetam o género, essencialmente as mulheres. Deste modo e com base no passado da contabilidade e na sua investigação, deve-se conhecer e dar a conhecer as desigualdades, os preconceitos e visões discriminatórias, para futuramente estar preparada para enfrentar possíveis desafios (Lehman, 2012).

A grande mudança na vida da mulher e no mercado de trabalho, foi essencialmente nos anos 60, quando Portugal participava na guerra em Angola, Moçambique e Guiné-Bissau. Com o gasto de uma grande parte do orçamento público nacional, com a participação de uma grande parte da população masculina na guerra e a saída da restante à procura de melhores condições de vida, as empresas foram “obrigadas” a recrutar mulheres para colmatar esta falha no mercado de trabalho (André & Feio, 1999).

Na década de 70, fruto do investimento estrangeiro, da liberalização política e do alargamento da escolarização, a participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho era superior à de outros países europeus desenvolvidos, o que levou à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao mercado de trabalho (André & Feio, 1999).

A revolução de Abril de 1974, ficou marcada pela existência de novos valores culturais e pelo crescimento das áreas de emprego feminino (educação, saúde e assistência social) e com a expectativa da moderação das desigualdades entre as mulheres e os homens. Porém, esta expectativa não se verificou e os homens foram favorecidos com melhores condições de trabalho (André & Feio, 1999).

A década de 80 é referenciada pela crise económica mundial, pela adoção de políticas económicas liberais e pela flexibilização do mercado laboral. Estes marcos levaram ao aumento da instabilidade no trabalho e à diminuição dos salários, o que levou a uma moderação das desigualdades entre os homens e as mulheres (André & Feio, 1999).

A adesão de Portugal à UE, em 1986, impulsionou um forte crescimento económico proveniente dos setores do turismo, comércio, financeiro, construção e de serviços. Este desenvolvimento setorial levou ao aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho (André & Feio, 1999; Ferreira, 1999).

Estes acontecimentos, e outros como a formação profissional financiada pelo Fundo Social Europeu, a criação e promoção de empregos femininos em setores que eram ocupados por homens, e a presença de mulheres no ensino superior levaram ao fortalecimento da presença feminina no mercado de trabalho (André & Feio, 1999).

Na década de 90, fruto do desenvolvimento do terceiro setor e da necessidade que as mulheres tinham em contribuir para o rendimento da sua família, verificou-se um aumento do emprego feminino em Portugal. Em certas regiões com pouca abundância feminina no mercado do trabalho, este aumento, deu-se principalmente pela deslocação dos homens para outros países à procura de melhores condições de vida e de trabalho (André & Feio, 1999).

Entre 1992 e 1997, a taxa de atividade do mercado de trabalho feminino aumentou significativamente, essencialmente nos jovens adultos (André & Feio, 1999).

Contudo, verificou-se um aumento da instabilidade no emprego através dos contratos de trabalho a termo e da contratação a recibos verdes, resultado do aumento da competitividade entre empresas. Este efeito afetou essencialmente as mulheres, pois eram mais vulneráveis às mudanças no mercado laboral (André & Feio, 1999; Ferreira, 1999).

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho refletiu-se num forte e positivo impacto na economia, mas numa diminuição da mão-de-obra e escassez de competências. Esta participação, permitiu às mulheres a aquisição de meios para adequarem a sua vida, assumirem e desempenharem um papel na sociedade e serem economicamente independentes (CIG, 2020). Atualmente, a taxa de emprego das mulheres na UE é a mais elevada face a anos anteriores, permanecendo ainda muitos obstáculos na entrada e permanência no mercado de trabalho (CIG, 2020).

2.5.2. Contabilidade

A contabilidade tem um papel fundamental não só na manutenção das ideologias neoliberais, e no aconselhamento e regulação dos sistemas contabilísticos e de relatórios, mas também em relação à igualdade de género, refletindo o influxo de mulheres na profissão nas últimas décadas. O que faz levantar questões sobre a representação das mulheres na profissão, oportunidades de carreira e progressão, e o grau em que a profissão reflete a mudança demográfica de género da sociedade (Haynes, 2017).

Antigamente, esta profissão era fortemente masculinizada, cujo trabalhador estava associado ao corpo e imagem de um homem, juntamente com os traços e competências associadas. As organizações não eram marcadas pelas características individuais dos homens e das mulheres, mas a distinção entre ambos era feita dentro das mesmas ao longo do tempo. Assim, as organizações não eram neutras em termos de género, e os indivíduos definiam e rotulavam a organização como uma organização de género, onde os funcionários criavam e reforçavam esta ideia de organizações de género, cujas capacidades das mulheres são ignoradas e desconsideradas (Acker, 1990). Neste sentido, a contabilidade era dominada pelos homens, mas atualmente, com a progressão da sociedade e a mudança no seu contexto, pelo menos na Europa, é esmagadoramente marcada pela presença das mulheres (Atena & Tiron-Tudor, 2019).

Historicamente, e desde o início de 1900 a oportunidade que as mulheres possuem em se assumirem como contabilistas tem sido problemática, visto que, os conflitos em função do

género limitam o seu acesso e prática contabilística, e eram consideradas incapazes para assumir este papel (Lehman, 1992).

Em meados do século XIX, os designados escriturários/guarda-livros, assumiam uma posição socioeconómica segura e constituíam um pequeno grupo da classe baixa trabalhadora, dominado por homens. As respetivas mudanças na vida do contabilista deram-se essencialmente pelo aumento do número de postos de trabalho (Kirkham & Loft, 1993).

Até à segunda metade do século XX, a contabilidade era dominada pelo sexo masculino, as mulheres estavam dedicadas às funções administrativas, uma vez que as qualidades masculinas exigidas para o exercício da contabilidade eram o contraste da mulher fraca, dependente, emotiva e casada da Grã-Bretanha victoriana (Kirkham & Loft, 1993).

Durante muitos anos, as mulheres tiveram de abdicar do casamento e de filhos, para conseguirem alcançar pequenas promoções e independência financeira na contabilidade (Cooper & Taylor, 2000).

A grande mudança na vida da mulher contabilista foi essencialmente nos EUA (Estados Unidos da América) e no Reino Unido, na segunda guerra mundial, com a participação de uma grande parte da população masculina na guerra. As empresas e o governo federal dos EUA foram “obrigados” a recrutar mulheres para colmatar esta falha no mercado de trabalho. Mas com o regresso da população masculina, estas mulheres foram afastadas das funções que exerciam e do exercício da profissão. O século XIX foi um novo marco na vida da mulher contabilista, através do surgimento dos movimentos feministas, que fizeram mudar estas atitudes de exclusão das mulheres (Lehman, 1992).

Neste período de exclusão ao acesso da contabilidade, as mulheres contabilistas consideradas aptas passaram a desempenhar tarefas na área de contabilidade, mas com as condições de menor especialização e um nível inferior de conhecimentos, passando a designar-se como escriturárias ou guarda-livros. Deste modo, foi fundamental definir diferenças para ser possível construir o perfil do “contabilista profissional” e para o respetivo sucesso desta profissão (Kirkham & Loft, 1993).

A contabilidade e os respetivos profissionais evoluíram a partir do processo político, nomeadamente políticas económicas e fiscais. Mas só com a regulamentação da contabilidade, em 1995, é que esta alcançou o nível pretendido e encontrou as bases necessárias para crescer de forma sustentada, mesmo existindo diferentes níveis de escolaridade nos profissionais de contabilidade (Rodrigues & Gomes, 2002).

Avançando na cronologia desta profissão, a posição é que a contabilidade como uma profissão historicamente masculina abriu as portas para as mulheres em grande número, mas muitos desafios permanecem (Haynes, 2017).

2.6. Desafios atuais das mulheres contabilistas

As mulheres, em muitos países, não são totalmente iguais perante a lei, possuem diferentes direitos de propriedade, de associação, de mobilidade, de liberdade religiosa e diferentes direitos de fazer contratos (Lehman, 2012). Não são tratadas como fins por direito próprio, com dignidade e como merecedoras do respeito das leis e instituições. Mas como meros instrumentos de outros, nomeadamente, reprodutores, cuidadores, saídas sexuais, agentes de felicidade geral da família (Nussbaum, 2000).

As mulheres com habilitações literárias superiores, têm poder social inferior, continuam a receber um salário inferior e são vistas como possuidoras de responsabilidade prioritária e ligada à família (Nogueira, 2001). E encontram-se, maioritariamente, a trabalhar em setores de atividade pouco valorizados e em escalões abaixo da estrutura ocupacional (Dias, 2008).

Para fazer face a estes desafios, são solucionadas estratégias como a possibilidade de trabalho parcial, creches, flexibilidade de horário de trabalho, gravidez, licença maternal e parental, desenvolvimento da carreira, educação, entrada e saída de pessoal (Benschop & Meihuizen, 2002), recrutamento aberto, descrições de cargos e políticas escritas e práticas transparentes de avaliação e promoção (Atena & Tiron-Tudor, 2019).

Para além do conceito de género, desigualdade e igualdade de género analisados ao longo do trabalho, é importante abordar os principais fenómenos que levam às desigualdades de género, nomeadamente o *double-bind dilemma*, o *glass ceiling*, e conciliação da vida familiar com a profissional, maternidade, assédio sexual e moral no trabalho, *GPG*.

2.6.1. *Double-bind dilemma* (dilema do duplo vínculo)

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

Em algumas áreas, para conseguirem desenvolver e alcançar uma carreira de sucesso, as mulheres têm de adotar um estilo profissional confortável para o seu parceiro, adaptar-se à cultura e ambiente masculino e saber trabalhar com os seus métodos de trabalho, o que cria duplos vínculos insustentáveis às mulheres (Catalyst, 2007; Jamieson, 1995; Peterson, 2010). Mesmo quando estas se “adaptam” e agem de maneira semelhante aos seus colegas homens, os seus esforços geralmente não são recompensados e o seu comportamento é desaprovado (Catalyst, 2007).

As mulheres são vistas através de perfis moldados pelos homens, dificultando-lhes a garantia de empregos em determinados domínios ou certas posições que são classificadas como masculinas (Atena & Tiron-Tudor, 2019). Estas estão sujeitas a perceções extremas, nomeadamente, quando se focam nas relações de trabalho e se preocupam com as perspetivas das outras pessoas, são vistas como pouco competentes e mais flexíveis, se agirem de forma mais assertiva, se focarem no trabalho e mostrarem ambição são vistas como muito duras e não femininas. Para provarem as suas capacidades de liderança, as mulheres estão sujeitas a padrões mais elevados que os homens, têm de trabalhar mais e são vistas negativamente quando adotam um estilo de liderança masculino (Catalyst, 2007).

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

As mulheres têm de lidar constantemente com as expectativas estereotipadas criadas e provar repetidamente que podem liderar. Devido a estes padrões, tendem a receber recompensas mais baixas pelo mesmo nível de esforço e competência. São, portanto, avaliadas por uma escala diferente, onde têm de escolher entre trabalhar duplamente pelo mesmo nível de reconhecimento e receber metade das recompensas pelo mesmo nível de competência (Catalyst, 2007).

Para lidar com este dilema, as mulheres adotam as seguintes estratégias: (i) falar abertamente sobre o assunto; (ii) tornar-se visível, sem medo de mostrar as habilidades; (iii) usar uma comunicação clara e eficaz; (iv) minimizar o problema (Catalyst, 2007).

Embora as estratégias individuais possam ajudar as mulheres a lidar com o dilema de duplo vínculo, as organizações precisam desenvolver e promover mudanças estruturais. Nomeadamente: (i) fornecer ferramentas e recursos às mulheres líderes e outros funcionários, para aumentar a conscientização das suas habilidades e efeitos das perceções estereotipadas; (ii) avaliar o ambiente de trabalho, para identificar de que forma as mulheres

correm risco de viés estereotipado; (iii) criar e implementar práticas de trabalho inovadoras que visem preconceitos estereotipados (Catalyst, 2007).

2.6.2. Glass Ceiling (telhado de vidro)

“As empresas, as comunidades e os países devem ser dirigidos tanto por mulheres como por homens, em toda a sua diversidade. O facto de ser mulher ou homem não deve influenciar a carreira que se quer seguir” (CIG, 2020, p. 14).

O *glass ceiling* “representa todas as barreiras invisíveis, mas poderosas, que dificultam as carreiras das mulheres que pretendem aceder a postos de liderança.” (Pinto et al., 2015, p. 158), e que estereotipam as mulheres como não tendo estilo de liderança, vasta compreensão dos negócios e cuidado excessivo com a família (Silva et al., 2016). É um tipo de discriminação que é exercida com base no sexo e nas dinâmicas organizacionais, e não pela falta de capacidade de assumir uma posição superior (Powell, 1993), nem pelos traços de personalidade ou atributos “femininos”, que limita as mulheres com um estatuto inferior a exercerem dadas funções (Dambrin & Lambert, 2006; Santos & Amâncio, 2014), e a conseguirem progredir nas respetivas carreiras profissionais (Weidenfeller, 2012).

Em Portugal, mesmo com as melhorias verificadas nos últimos anos e com as mudanças estruturais na educação/qualificações, a discriminação baseada no sexo persiste, continuando as mulheres, a ocupar cargos menos bem remunerados e de menor poder e prestígio do que os homens (Santos & Amâncio, 2014).

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

Existem organizações que preferem homens com características agressivas, pensamento objetivo, dominância, competição e determinação, mas se as mulheres apresentarem estas características, muitas vezes, são vistas negativamente pelas mesmas e serão criticadas por não adotarem outras práticas. Se adotarem um estilo de gestão mais feminino, correm o risco de serem consideradas ineficientes (Ragins et al., 1998; Silva et al., 2016).

Na contratação e nas promoções, se estes métodos não forem padronizados e possuírem critérios subjetivos, há uma maior tendência para optarem pelo sexo masculino. Assim,

alguns executivos homens admitem rejeitar uma mulher com base no preconceito de género, e outros discordam que as mulheres possuem habilidades de gerência, criando barreiras à aceitação das mulheres em determinados locais de trabalho (Silva et al., 2016).

Para algumas empresas este fenómeno é bastante dispendioso, visto que como as mulheres não tem progressão de carreira, há quebras na produtividade e há custos de rotatividade. No entanto, para outras empresas, a diversidade e a inclusão de mulheres é imprescindível para o seu negócio, uma vez que é vantajoso para o seu desempenho e para os seus clientes (Ragins et al., 1998). E permite-lhes obter ganhos positivos e elevados quando os cargos superiores administrativos são ocupados por mulheres. Se for nos cargos administrativos e de gestão de topo, apenas cria valor suficiente para conseguirem manter estáveis os retornos do mercado (Francoeur et al., 2008).

Diversos estudos sugerem que as posições executivas de topo ocupadas por mulheres, estão em melhor posição para conseguirem alcançar bons resultados, e a qualidade destes resultados está relacionada com a aptidão que as mulheres tem em apresentar um comportamento mais ético no trabalho (Krishnan & Parsons, 2008).

Historicamente, as mulheres foram excluídas dos cargos de chefia da contabilidade, para exercerem e ocuparem um elevado número de funções de secretariado e serviços gerais, pois eram consideradas incapazes de desempenhar funções de gerência (Lehman, 1992; Silva et al., 2016). Este marco levou ao domínio de algumas funções desta área, e ao maior avanço na carreira ao nível dos cargos de gestão contabilística, funções estratégicas e auditoria dos homens contabilistas (Silva et al., 2016).

Apesar dos avanços mundiais nas últimas décadas, a segregação de género no mercado de trabalho ainda persiste em diversos setores e profissões (Hultin, 2003; Santos & Amâncio, 2016), não permitindo à mulher qualificada subir para posições de topo (Loureiro & Cardoso, 2008), quebrar este efeito e alcançar a igualdade no acesso aos cargos de chefia nas empresas (Atena & Tiron-Tudor, 2019). As mulheres contabilistas têm uma menor presença nos níveis superiores das organizações, permanecendo a maioria a exercer atividades de auxiliar contabilística, enquanto que as atividades operacionais da contabilidade estão cada vez mais equilibradas pela igualdade de género (Silva et al., 2016).

As mulheres deparam-se com algumas barreiras que as impede de progredir na carreira e alcançar posições de poder nas organizações, nomeadamente: a decisão e seleção de mulheres que se pareçam mais com os homens e encaixem no seu perfil, excluindo as que não se enquadram (Anderson-Gough et al., 2005), a maternidade, que no contexto contabilístico, ainda é vista como um impedimento de a mulher se comprometer com o

trabalho e dar 100% (Lupu, 2012), a falta de foco, o pouco tempo que passam no trabalho e a preocupação com outros aspetos que não o trabalho (Loft, 1992; Mueller et al., 2011).

As responsabilidades pessoais, essencialmente as familiares, são um dos principais focos das mulheres, mas estão associadas à perda de ascensão na carreira, que se projetam nas diferentes e inferiores posições das mesmas (Lehman, 1992). O preconceito no processo de recrutamento e nas oportunidades oferecidas no trabalho são também apontadas como principais barreiras à progressão das mulheres (Metcalf, 2008).

No entanto, a ausência de mulheres nos elevados níveis das empresas pode também ser explicada pelo facto de as mulheres terem outras prioridades, que não só a da progressão de carreira, mas pela escolha de uma carreira diferente, na esperança de alcançarem um melhor equilíbrio pessoal e profissional (Loft, 1992; Mueller et al., 2011).

Para resolver estes desafios que os decisores enfrentam, é fundamental uma liderança inclusiva e diversificada, uma maior inclusão e diversidade para apresentar novas ideias e abordagens inovadoras, e para uma boa liderança, é essencial a presença de mulheres e homens (CIG, 2020).

Serão apenas as restrições estruturais que condicionam e dificultam a progressão da carreira das mulheres? Podemos assumir que não, pois apesar de uma grande parte das empresas não adotarem políticas e modelos de trabalho flexíveis, as escolhas de estilo de vida e de trabalho que as mulheres fazem são acompanhadas pelas suas preferências individuais (escolha de serem mães e terem mais tempo para a família (Gallhofer et al., 2011). Ou seja, as restrições estruturais e as preferências individuais de cada mulher condicionam e dificultam a sua progressão na carreira, levando à falta de mulheres nos cargos superiores da contabilidade (Lupu, 2012).

2.6.3. Conciliação da vida familiar com a profissional

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

A contabilidade, sendo uma profissão com elevada e excessiva carga horária, dificulta a mulher de conseguir conciliar a vida pessoal e familiar com o trabalho (Silva et al., 2016).

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

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

As repercussões negativas e o conflito entre a conciliação da vida familiar e a profissional, estão associados à elevada taxa de absentismo, rotatividade, exaustão, baixa produtividade, satisfação e empenho profissional, baixa qualidade de vida familiar, maior conflito conjugal, saúde debilitada, elevada tensão psicológica, depressão, stress, consumo de álcool, elevada carga de trabalho. E, uma maior repercussão/conflito da vida profissional para a vida familiar deve-se à inflexibilidade da vida profissional com a vida familiar e a inflexibilidade de horários (Roehling et al., 2003).

Geralmente e na maioria das situações, os trabalhadores são obrigados a laborar um determinado número de horas, não havendo flexibilidade no horário de trabalho e que leva a que os empregadores determinem o ritmo e momento da vida familiar dos seus trabalhadores. Em último recurso e para combaterem esta inflexibilidade, contratam outras pessoas para desempenhar as suas tarefas domésticas (Roehling et al., 2003).

Para combater estas repercussões negativas, e fazer com que os trabalhadores não estejam sob pressão e que criem conflitos, são adotadas práticas e políticas, nomeadamente, a maior flexibilidade no local de trabalho, supervisor e colegas de trabalho de apoio, autonomia e variabilidade no trabalho, controlo dos trabalhadores sobre as decisões no trabalho e horários flexíveis (Roehling et al., 2003).

Assume-se que os trabalhadores que possuem maior influência sobre as decisões no trabalho, têm mais capacidade para equilibrar o trabalho e a vida familiar, pelo que o trabalho interfere mais com a família do que a família interfere mais com o trabalho. O envolvimento no trabalho e no papel familiar aumenta a probabilidade de conflito trabalho-família e a probabilidade de repercussões negativas e positivas (Roehling et al., 2003).

Até finais do século XX, esta conciliação não era considerada problemática, nem um dos maiores desafios das mulheres, porque o trabalho era laborado geralmente pelos homens e a tempo inteiro, e as mulheres cuidavam do trabalho doméstico, que não era remunerado. Deste modo, a conciliação entre a vida profissional e pessoal manteve o equilíbrio com esta

domesticação e exclusão das mulheres no mercado de trabalho (Crompton, 1999). Contudo, com o desenvolver dos anos, o mesmo paradigma não se manteve (Roehling et al., 2003).

Haverá realmente diferenças entre os homens e as mulheres, ao nível das repercussões negativas do trabalho para a família? Esta ideia vem contradizer estudos feitos anteriormente, mas segundo o estudo feito por Roehling et al. (2003), não há diferenças entre ambos, as mulheres deixam de se preocupar tanto com o trabalho no ambiente familiar e os homens passam a preocupar-se e ocupar-se mais com os papéis familiares e domésticos.

E há diferenças entre os homens e as mulheres, ao nível das repercussões positivas do trabalho para a família? Segundo o estudo feito por Roehling et al. (2003), há uma mínima diferença entre ambos, as mulheres ao estarem mais focadas com o trabalho, leva ao aumento da eficácia e bem-estar emocional no meio familiar.

Contudo, pode-se assumir que as mulheres são responsáveis pela maioria das tarefas domésticas, são sobrecarregadas com as tarefas do trabalho, sendo lhes imposto como principal prioridade a família, o que se traduz num maior cansaço e stress (Roehling et al., 2003). O mesmo não se verifica nos homens que colocam a carreira à frente das obrigações com os filhos e mulher (Loureiro & Cardoso, 2008).

Algumas mulheres preferem equilibrar a sua vida profissional com a pessoal, cuja decisão pode ser influenciada pelas preferências de estilo de vida. Os trabalhadores que dão prioridade à vida profissional, conseguem atingir os níveis mais altos numa organização. Assim, as mulheres que desejam equilibrar sua vida profissional com a familiar nunca chegarão ao topo (Hakim, 1991; Procter & Padfield, 1999).

Uma das principais fraquezas das mulheres está associada aos papéis e às responsabilidades sociais e familiares, visto que condicionam o seu sucesso, o progresso profissional num mercado de trabalho cada vez mais competitivo e a conciliação do trabalho-família. Porém, têm lutado nos últimos anos por melhores condições de trabalho, pelo acesso a promoções, progressões de carreira, profissões e setores que sejam reconhecidos e valorizados, e por horários de trabalho flexíveis e compatíveis com a vida familiar e pessoal. Do mesmo modo que, procuram estratégias que lhes permitam ultrapassar estas barreiras impostas pelo género e pelas políticas e práticas organizacionais (André & Feio, 1999; Loureiro & Cardoso, 2008).

Para combater esta desigualdade de papéis, é fundamental alcançar, primeiramente, a igualdade no seio familiar, através da distribuição igualitária das tarefas domésticas e responsabilidades familiares, e posteriormente no local de trabalho, recorrendo a mecanismos internos e externos às organizações e reajustamentos estruturais, de modo a que

as mulheres consigam provar que tem capacidades de assumir cargos de chefia, de prestígio e de elevada responsabilidade (Loureiro & Cardoso, 2008).

A melhoria da conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores é uma das formas de corrigir as disparidades de género no mercado de trabalho (CIG, 2020).

Frequentemente, as mulheres ajustam a sua decisão de trabalhar, e a forma como o fazem, com as responsabilidades familiares e com o modo como as partilham com um parceiro (CIG, 2020).

2.6.4. Maternidade

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

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

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

Como resultado, as mulheres contabilistas tentam moldar as suas práticas de trabalho através da implementação de táticas de adequação do equilíbrio entre vida profissional, especialização ou mudança de cargos (Dambrin & Lambert, 2006), ou através da opção de trabalhar meio período ou optar pelo horário flexível (Haynes, 2008).

No entanto, algumas empresas não concordam com a opção do trabalho flexível ou a tempo parcial (Lyonette & Crompton, 2008), enquanto que outras oferecem muitas oportunidades e liberdade, para organizarem o seu trabalho e coincidi-lo com o cuidado das crianças (Benschop et al., 2013).

O trabalho em tempo parcial na contabilidade é percebido como limitador da carreira, o que nem sempre corresponde, pois, é provável que trabalhem mais horas do que as contabilistas contratadas (Lyonette & Crompton, 2008). No ponto de vista das mulheres,

dificulta a mobilidade profissional crescente, mas não as impede de se desenvolverem profissionalmente e dominarem ainda mais os seus empregos (Benschop et al., 2013).

É visto como os “contratos de mãe”, em que o horário de trabalho é ajustado de acordo com as situações, por exemplo o horário escolar, e destina-se às mulheres que cuidam dos filhos (Atena & Tiron-Tudor, 2019), mesmo que isso as impeça de desenvolver os seus conhecimentos e habilidades através da prática e cursos adicionais (Benschop et al., 2013).

Os trabalhadores que adquirem este tipo de condição, são vistos como trabalhadores não ideais, imperfeitos, pouco comprometidos com a organização e não ambiciosos nas suas carreiras (Benschop et al., 2013).

O trabalho flexível, surgiu como uma necessidade de encontrar soluções para as questões de género, para assim se alcançar o equilíbrio entre o trabalho e a família. Esta prática é muitas vezes associada às mulheres, mas os acordos de trabalho flexíveis e parcial também devem estar disponíveis para os homens para incentivar a participação de toda a indústria (Atena & Tiron-Tudor, 2019). Esta flexibilidade está sujeita a constrangimentos organizacionais e a normas e restrições sociais (Lyonette & Crompton, 2008), mas se não o permitirem sofrem desperdício de recursos (Dambrin & Lambert, 2006).

A flexibilidade não é a única solução para o tratamento da desigualdade, no entanto, as empresas que se centram exclusivamente neste assunto, geralmente conseguem melhorar a retenção de mulheres, mas não o seu avanço, levando à sua estagnação (Bennett, 2015).

As mulheres que se dedicam essencialmente à carreira e trabalham ao lado dos homens, negligenciando a família, não são consideradas boas mães. Os homens, e nas mesmas condições que as mulheres, não são considerados maus pais, uma vez que a paternidade não faz parte de sua identidade como a maternidade faz parte da identidade das mulheres. Assim, mesmo que as mulheres precisem de trabalhar com os homens para chegarem ao topo, quando o fazem, são julgadas e é lhes exercida pressão social para assumirem os seus papéis de mães e diminuírem o seu envolvimento na vida profissional (Atena & Tiron-Tudor, 2019).

Nas organizações contabilísticas, a reprodução, a criação dos filhos e as emoções femininas perturbam o bom funcionamento dos empregos, sendo que estes empregos contabilísticos são baseados na vida dos homens, corpos dos homens e na masculinidade, enquanto que as mulheres são marginalizadas (Atena & Tiron-Tudor, 2019).

2.6.5. Assédio sexual e moral no trabalho

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

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

O assédio sobre outra pessoa pode exercido de duas formas, moralmente e sexualmente. Quanto ao primeiro, ocorre quando há ataques verbais através de conteúdos ofensivos ou humilhantes, ou quando há ataques físicos através da violência física e/ou psicológica, com o objetivo de diminuir a autoestima da vítima e a sua desvinculação ao posto de trabalho. O assédio sexual ocorre quando os comportamentos anteriormente referidos passam a carácter sexual, nomeadamente, convites e envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, etc (Diretiva 2004/113/CE do Conselho, 13 de Dezembro de 2004).

Independentemente da forma que o assédio seja exercido, essencialmente no local de trabalho, tem repercussões negativas para a mulher: elevados níveis de stress, falta de autoestima e autoconfiança, isolamento social, falta de motivação para o trabalho e diminuição da capacidade produtiva e das expectativas de carreira. Ainda que certas características como a posição que a mulher ocupa na hierarquia da empresa, a idade, o estado civil, o horário de trabalho e a cultura da organização, possam ser fatores de risco para o assédio no local de trabalho (Chamberlain et al., 2008; Dias, 2008).

A literatura destaca três características fundamentais das organizações que têm implicações para o assédio sexual: poder do trabalhador, cultura do local de trabalho e composição de género (Chamberlain et al., 2008). Quanto ao poder do trabalhador, a existência de diferentes níveis de poder em função da importância dos trabalhadores, pode protegê-los do assédio sexual, e tornam outros mais vulneráveis. As mulheres que possuem elevados níveis de poder organizacional podem provocar ressentimentos, essencialmente nos homens, e, assim, tornarem-se alvos de assédio sexual. Mas se as organizações, possuírem políticas ou procedimentos formais de reclamação é possível regular as relações entre

trabalhadores, aumentando assim as restrições, diminuindo as oportunidades de assédio sexual, mas aumentando a insegurança no local de trabalho.

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

Na composição de género, as mulheres que trabalham em ambientes de género misto e dominado pelos homens correm maior risco de assédio sexual, uma vez que representam uma ameaça ao papel e vínculo masculino no local de trabalho (Chamberlain et al., 2008).

Para se combater o assédio no trabalho, é fundamental que sejam implementadas políticas sociais, para se promover o estatuto social das mulheres no local de trabalho (Dias, 2008).

2.6.6. Género dos homens

Serão apenas as mulheres, alvos de desigualdades na sociedade? Podemos constatar que não. Os artigos desta revisão abordaram a posição de género das mulheres na contabilidade porque estas foram submetidas a relações sociais e culturais mais opressivas no contexto profissional masculino. No entanto, os homens também estão igualmente sujeitos aos desafios na contabilidade através de longas horas de trabalho, culturas masculinas, parentalidade, incorporação masculina, heteronormatividade e experiências de identidades interseccionais (Haynes, 2017).

2.6.7. Gender Pay Gap

O *GPG*, corresponde à diferença percentual entre o ganho médio por hora dos homens e o ganho médio por hora das mulheres, ou seja, é a diferença no nível de remuneração entre homens e mulheres para o mesmo cargo, perfil e habilidades (Atena & Tiron-Tudor, 2019). Esta disparidade salarial deve-se às diferenças nos níveis de educação e experiência de trabalho, no trabalho a tempo parcial, nos padrões de viagem e segregação ocupacional, e às práticas de classificação de cargos e sistemas de avaliação (Zobnina, 2009).

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

As disparidades salariais nas organizações geralmente não são intencionais, contudo, não se propõem a pagar menos às mulheres de propósito, mas fazem-no porque não estão cientes da necessidade de ter políticas intencionais de disparidade para as evitar (AICPA, 2019).

Diversos fatores podem afetar a remuneração, nomeadamente, as diferenças de custo de vida nos mercados locais ou variações salariais com base em especialidades, o nível de educação e/ou especialização e o desempenho de um funcionário. No entanto, algumas lacunas na remuneração não tem haver com o desempenho ou qualificações (AICPA, 2019), mas com as seguintes causas: (i) as mulheres estão concentradas em setores e profissões onde geralmente ganham menos; (ii) as mulheres estão sub-representadas em posições de liderança; (iii) discriminação com base no sexo, resultado da falta de transparência relativamente aos salários e métodos de avaliação de funções com enviesamento de género; (iv) reduzida participação dos homens nas tarefas domésticas e de cuidado, que penaliza as mulheres no mercado de trabalho, acabando por trabalhar mais a tempo parcial e/ou ter mais interrupções na carreira que os homens (CIG, 2021a); (v) maternidade; (vi) fatores derivados das indústrias (mais masculinos e menos femininos); (vii) papéis de género que os indivíduos desempenham (os homens são mais inclinados para serem líderes e a terem iniciativa) (Atena & Tiron-Tudor, 2019); (viii) falta de negociação com as organizações para pagamentos mais elevados, quer no ato da contratação, quer após as avaliações de desempenho. Esta disparidade poderá aumentar com o tempo se os trabalhadores forem aumentados ou se receberem bónus com base nos salários atuais; (ix) remuneração atribuída com base no último salário de um novo contratado, para o mesmo cargo e mesmas qualificações (AICPA, 2019).

A eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres tem sido uma prioridade política em Portugal. Através da Lei nº 60/2018 de 21 de Agosto, aprovou-se as medidas de promoção da igualdade salarial entre os homens e as mulheres pelo mesmo trabalho desempenhado e de igual valor (CIG, 2021a).

Esta eliminação exige o combate das suas causas, nomeadamente, a menor participação das mulheres no mercado de trabalho, o trabalho invisível e não remunerado, o maior recurso das mulheres ao trabalho a tempo parcial e às interrupções na carreira, a segregação vertical e horizontal baseada em estereótipos de género e na discriminação (CIG, 2020), através de campanhas de conscientização, flexibilização de horários de trabalho e leis que impeçam a duplicidade de critérios (Atena & Tiron-Tudor, 2019).

O combate das disparidades salariais passa também pela verificação de caso a caso das disparidades existentes, através de uma auditoria salarial por género para assim se

identificar disparidades específicas e tendências gerais. E pela identificação das disparidades salariais, através de uma revisão da remuneração de toda a organização, de modo a desenvolver padrões e processos na organização para identificar as diferenças salariais. Esta revisão pode ser feita através da contratação de um consultor externo, ou internamente com o sócio-gerente, os chefes das finanças e os recursos humanos (AICPA, 2019).

As informações obtidas na revisão, vai permitir às organizações ter uma noção de como a sua remuneração se compara a outras, e determinar as mudanças necessárias para se manterem competitivas no mercado (AICPA, 2019).

Por fim, temos as soluções para evitar no futuro novas disparidades, nomeadamente: (i) adotar estratégias de compensação, através de medidas objetivas em toda a organização para valorizar os profissionais; (ii) negociar a remuneração inicial oferecida; (iii) limitar as disparidades salariais; (iv) rever, pelo menos uma vez ao ano, os salários iniciais para identificar disparidades; (v) monitorizar com antecedência os salários iniciais com dados de mercado, para que sejam feitos ajustes antes do aumento das disparidades. Os salários podem ser diferentes dependendo da área de atuação, localização, educação, especialização, mas não devem diferir por gênero quando todos os outros fatores são iguais; (vi) avaliar o desempenho dos trabalhadores com mais frequência. Deste modo, terão mais oportunidades de melhorar o seu desempenho; (vii) democratizar o processo de avaliação de desempenho e de decisão de promoção, de modo a torná-lo o mais transparente possível, comunicando os atributos e competências que são valorizados e/ou necessários para se alcançar a liderança de topo da organização; (viii) analisar as promoções. Esta solução é uma maneira de igualar a disparidade salarial das organizações e garantir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de progressão que os homens; (ix) Aumentar a diversidade, através da inclusão de mais mulheres nos comités de remuneração das organizações para ajudar a combater preconceitos ou suposições inconscientes que podem afetar as decisões de remuneração (AICPA, 2019).

3. Metodologia

Em termos metodológicos, foi efetuada uma análise qualitativa, dividida em 3 partes, a primeira corresponde à elaboração da revisão da literatura, a segunda à formulação de perguntas e estruturação do questionário e a terceira à análise dos dados obtidos.

A primeira parte do estudo foi elaborada através de uma análise e investigação documental, com recolha de dados em dissertações, revistas de contabilidade, artigos e livros em bibliotecas e repositórios científicos, no sentido de melhorar o conhecimento desta área, identificando lacunas, tendências e, principalmente principais autores e estudos realizados.

Assim, para a análise e investigação documental, a pesquisa foi efetuada inicialmente através de palavras-chave como “género”, “contabilidade”, “mulheres na contabilidade”, “gender”, “accounting” e “gender in accounting”. Para reduzir a amostra de artigos apresentados, foi feito um filtro apenas para artigos que vão ao encontro da temática e que sejam referentes à evolução da contabilidade e aos desafios dos contabilistas.

Após a análise de conteúdo, foi definida a estrutura do estudo e os principais temas abordados ao longo do mesmo. Neste sentido, foi recolhido e selecionado criteriosamente o conteúdo abordado na revisão da literatura. Por fim, foram analisados e recolhidos dados estatísticos, necessários para comparar com os resultados obtidos no estudo de caso.

A segunda parte do estudo foi elaborada através de um estudo de caso, recorrendo a um questionário realizado no *Google Forms*, direcionado às mulheres e homens da sociedade que exerçam ou tenham exercido contabilidade, nomeadamente contabilistas, técnicos contabilistas, administrativos, estagiários e direção, gestão ou chefias, no sentido de analisar a perceção de cada um deles relativamente às questões de género apresentadas no questionário e sua atuação na contabilidade.

As questões dispostas no questionário foram elaboradas mediante a revisão de literatura analisada, através de uma seleção criteriosa de conteúdo, onde começamos por definir os objetivos e assunto da pesquisa, bem como o público-alvo que pretendíamos atingir. Após estas especificações, foi definido cada tema e conteúdo da cada questão e a estrutura do questionário, através da formatação das questões, da ortografia, agrupamento e organização, compreensão e exatidão do questionário.

Antes da divulgação do questionário, foi realizado um pré-teste a possíveis inquiridos para verificação de possíveis erros e correção dos mesmos. Após estes acertos, houve lugar à divulgação do questionário via e-mail, redes sociais e plataformas educativas.

A terceira parte do estudo foi elaborada através da análise dos resultados obtidos, da exclusão dos questionários que não correspondiam à área da contabilidade, da preparação do Excel com os resultados do questionário, de modo a ser possível recorrer ao *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* para se fazer a respetiva análise. Após a preparação do Excel e do SPSS, foi feita uma análise e interpretação aprofundada e detalhada das respostas, sendo que as questões com múltiplas respostas selecionadas, foram agrupadas num conjunto de respostas múltiplas, o que resulta na frequência das respostas sobre estas questões e nas respetivas percentagens considerando o total das respostas e não o total de questionários. É de salientar o recurso do apêndice para disposição das tabelas referentes aos dados do questionário, onde estão apresentados os números de respostas a cada questão.

3.1. Etapas e passos para a elaboração da revisão da literatura

Etapas	Passos
Definir palavras-chave	Definir palavras-chave para a pesquisa da temática
Analisar e investigar documentos	Analisar dissertações relacionadas com a temática
	Analisar conteúdo em revistas de contabilidade
	Analisar conteúdo em artigos
	Analisar conteúdo em livros
	Redefinir a pesquisa através de filtros para limitação de artigos apresentados
	Definir a estrutura e os principais temas da revisão da literatura
	Recolher conteúdo em revistas de contabilidade
	Recolher conteúdo em artigos
Seleção do conteúdo	Recolher conteúdo em livros
Analisar e investigar conteúdo estatístico	Selecionar criteriosamente o conteúdo a ser abordado na revisão da literatura
	Analisar e recolher dados estatísticos

Tabela 1 - Etapas e passos para a elaboração da revisão da literatura

3.2. Etapas e passos para a formulação de perguntas e estruturação do questionário

Etapas	Passos
Planejar e avaliar os itens a serem pesquisados	Especificar os objetivos da pesquisa
	Definir o assunto da pesquisa no questionário
	Definir o público-alvo a questionar
	Recolher informações adicionais para complementar a pesquisa
	Determinar o que vai ser questionado aos inquiridos
Compor a estrutura do questionário	Definir cada assunto e tema a ser abordado e os conteúdos de cada pergunta
	Especificar o formato da pergunta (aberta ou fechada, curta ou longa)
Formatação das questões	Elaborar o formato ortográfico de redação das questões
Composição estrutural do questionário	Efetuar uma avaliação inicial das questões, para verificar a facilidade de compreensão e exatidão do questionário
	Organizar as questões por ordem estruturada e adequada
Realização de pré-testes, identificação e correção de problemas	Agrupar as questões em subtópicos
	Efetuar a leitura do questionário inteiro para averiguar possíveis inconsistências e lógica das questões
	Verificar possíveis erros de ortografia
	Fazer o pré-teste do questionário a possíveis inquiridos
Divulgação do questionário	Corrigir os problemas encontrados na fase de pré-teste
	Divulgação do questionário aos inquiridos, via e-mail, redes sociais e plataformas educativas

Tabela 2 - Etapas e passos para a formulação de perguntas e estruturação do questionário

3.3. Etapas e passos para a análise dos resultados obtidos no questionário

Etapas	Passos
Analisar os resultados obtidos	Analisar os resultados obtidos no questionário
Eliminar questionários que não correspondam ao pretendido	Excluir os questionários que não correspondam e não estejam ligados à área da contabilidade
Preparar o excel	Preparar o excel com os resultados para a utilização do SPSS
Comparar os resultados obtidos	Comparar os resultados obtidos no questionário através do software SPSS

Tabela 3 - Etapas e passos para a análise dos resultados obtidos no questionário

3.4. Caracterização da amostra

Ao nível da caracterização da amostra recolhida com a divulgação do questionário, esta é composta por 195 inquiridos, nomeadamente 154 inquiridas e 41 inquiridos, o que corresponde a uma percentagem de 78,97% mulheres e 21,03% homens.

Nº de inquiridos	Género		
	Mulheres	Homens	Total
Total	154	41	195

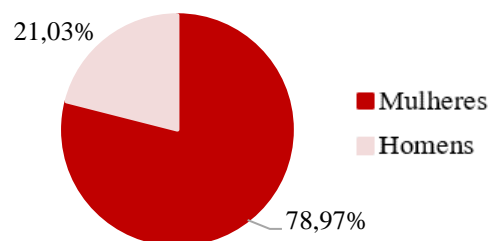


Tabela 4 - Caracterização pessoal por género

Gráfico 1 - Caracterização pessoal por género

Quanto às suas caracterizações pessoais, pode-se dividi-las nos seguintes pontos:

3.4.1. Caracterização pessoal por situação civil

As mulheres são maioritariamente casadas (37,4%), face aos homens que são maioritariamente solteiros (9,2%), ainda que as mulheres tenham uma maior percentagem de solteiras que os homens (25,6%).

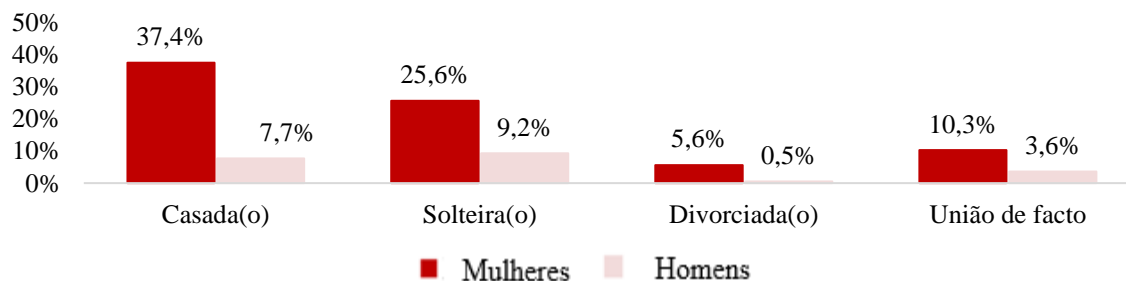


Gráfico 2 - Caracterização pessoal por situação civil

3.4.2. Caracterização pessoal por idade

Ambos os géneros têm maioritariamente idades compreendidas entre os 40 – 50 anos, as mulheres com uma percentagem de 34,9% e 7,7% nos homens.

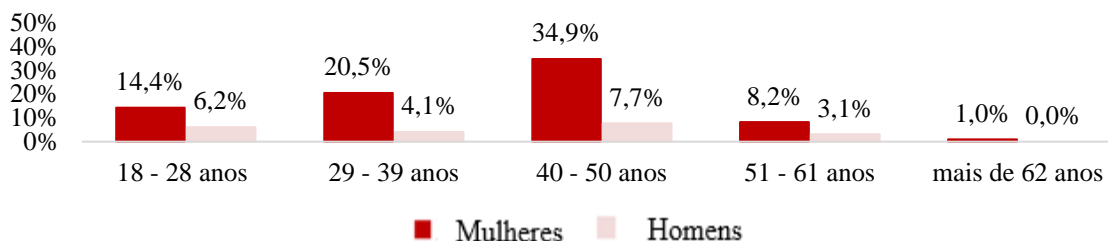


Gráfico 3 - Caracterização pessoal por idade

3.4.3. Caracterização pessoal por localização geográfica

Ao nível da localização, ambos os géneros estão maioritariamente localizados no Norte de Portugal, nomeadamente, as mulheres assumem uma posição de 30,3% e os homens uma posição de 13,3%. Seguindo-se Lisboa com 15,4% para as mulheres e 4,6% para os homens.

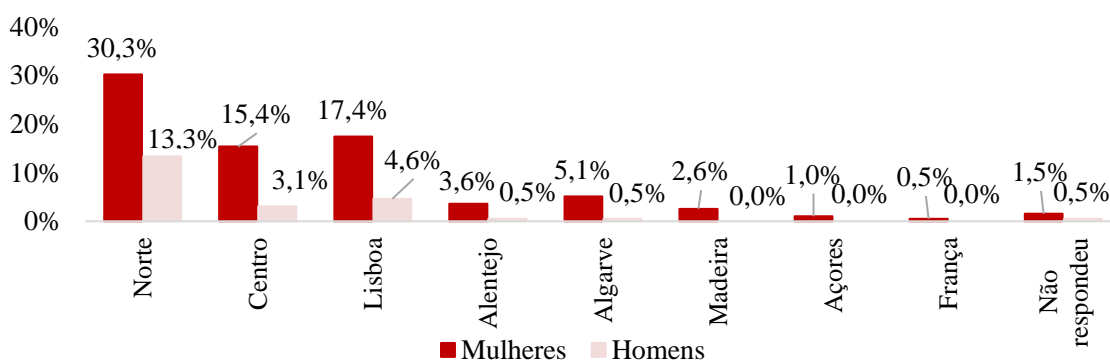


Gráfico 4 - Caracterização pessoal por localização geográfica

3.4.4. Caracterização pessoal por habilitações literárias

Quanto às habilitações literárias, ambos os géneros possuem maioritariamente licenciatura, as mulheres com 49,7% e os homens com 11,3%. Os resultados revertem-se a favor dos homens, no doutoramento e no 12º ano, que é dominado por este género.

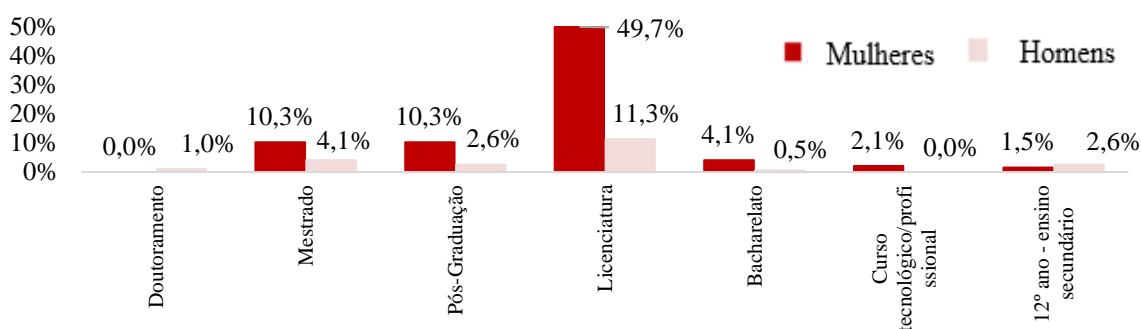


Gráfico 5 - Caracterização pessoal por habilitações literárias

3.4.5. Caracterização pessoal por situação profissional

Neste parâmetro, o mesmo se verifica, ambos os géneros trabalham maioritariamente por conta de outrem, 54,9% das mulheres e 15,4% dos homens responderam que exercem as suas funções contabilísticas para uma entidade empregadora, seguindo-se o trabalho por conta própria com uma percentagem de 16,9% das mulheres e de 4,6% dos homens.

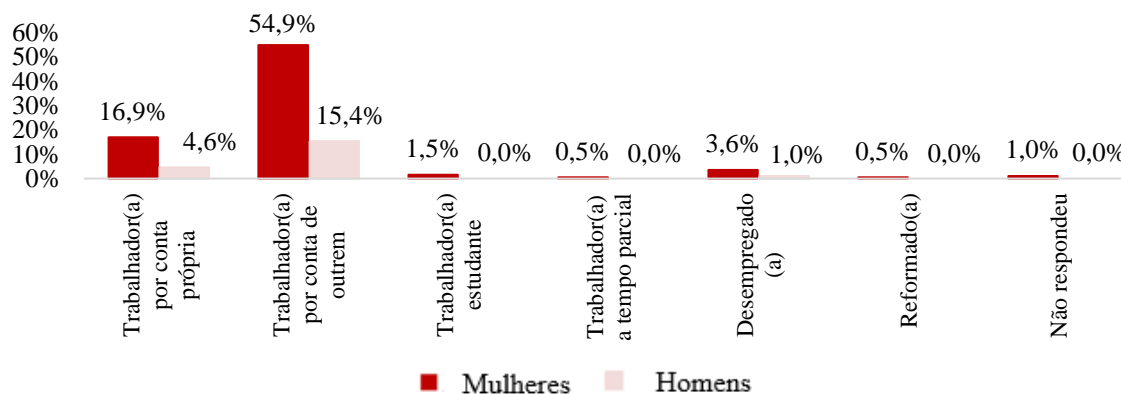


Gráfico 6 -Caracterização pessoal por situação profissional

3.4.6. Caracterização pessoal por profissão

Ao nível da profissão, quer as mulheres, quer os homens, são maioritariamente contabilistas, ainda que a percentagem de mulheres (50,8%) seja muito superior e alcance a maioria face aos homens (11,8%). Para além das funções como contabilistas, as funções de técnica/o contabilista e administrativa/o também possuem algum destaque, não deixando de parte a igualdade verificada em ambos os géneros na função como direção, gestão ou chefia na contabilidade (4,1%). Menciona-se ainda que, foram referidas pelos inquiridos outras áreas ligadas à contabilidade, nomeadamente auditoria, auditoria financeira, gestão, economia e serviços financeiros.

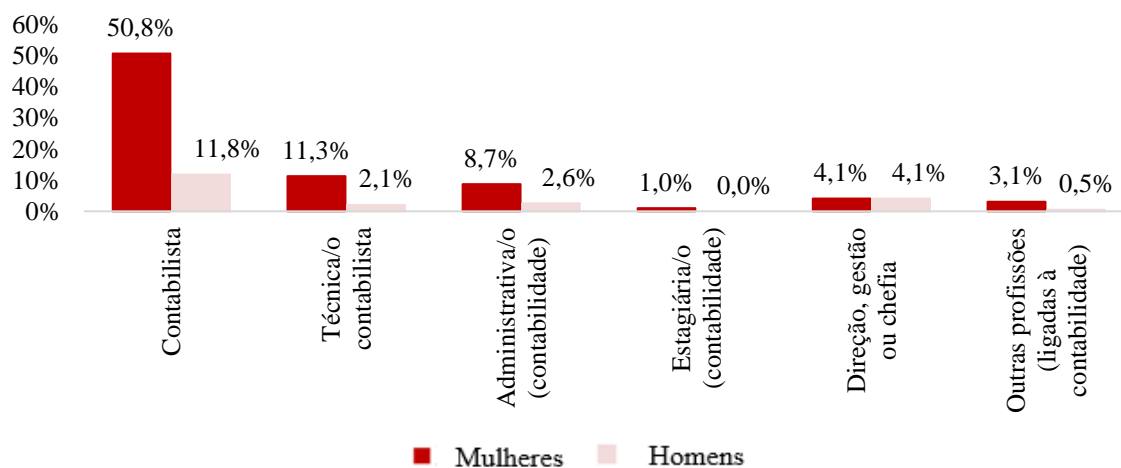


Gráfico 7 - Caracterização pessoal por profissão

3.4.7. Caracterização pessoal por experiência profissional

As profissões mencionadas anteriormente, são exercidas pelas mulheres, na sua maioria, há mais de 21 anos (18,5%), e de um modo mais próximo e igualitário, entre os 1 – 5 anos (14,9%), os 11 - 15 anos (14,4%) e entre os 16 – 20 anos (14,4%), respetivamente. Quanto aos homens, na sua maioria, são exercidas entre 1 – 5 anos (7,18%).

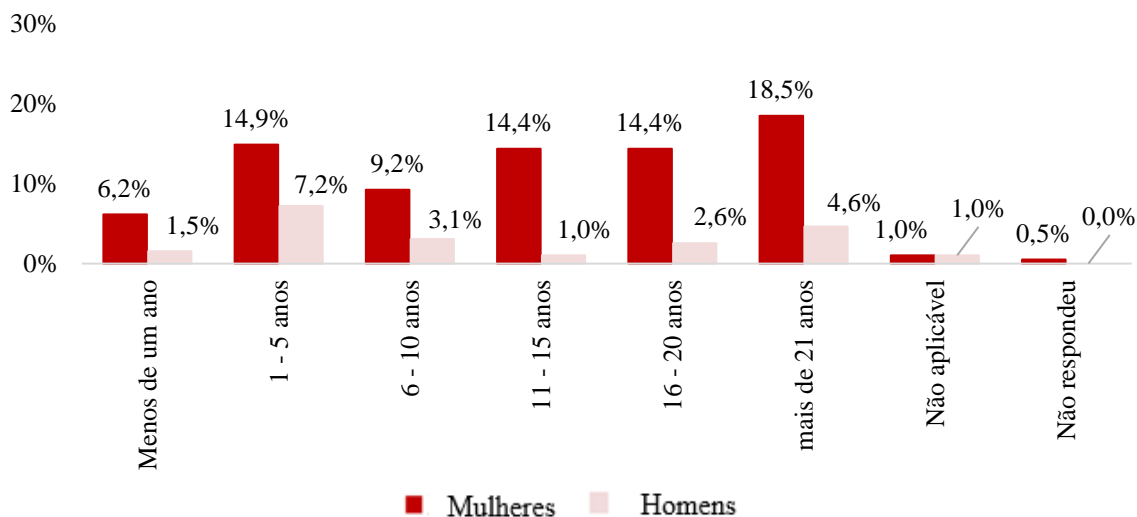


Gráfico 8 - Caracterização pessoal por experiência profissional

3.4.8. Caracterização pessoal por nº de horas de trabalho por dia

As mulheres e os homens, trabalham até 8 horas por dia (37,9% e 10,77%, respetivamente), seguindo-se o período das 9 - 12 horas (33,3% e 6,15%, respetivamente), havendo poucas mulheres e homens a trabalharem até às 7 horas por dia (6,2% e 2,05%, respetivamente). Não deixando de parte, o 1,0% e o 1,03% de mulheres e homens, respetivamente, que trabalham um período de mais de 12 horas por dia.

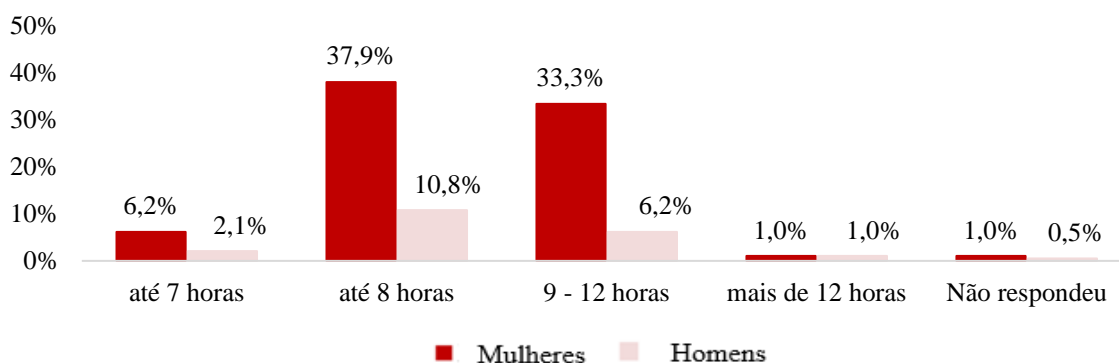


Gráfico 9 - Caracterização pessoal por nº de horas de trabalho por dia

3.4.9. Caracterização pessoal por remuneração bruta atual

Esta caracterização, recai no baixo valor remunerado às mulheres e na elevada remuneração que os homens recebem. Ou seja, podemos verificar que a maioria das mulheres são remuneradas entre os 700€ - 1000€ (29,2%), face aos 4,62% dos homens nesse intervalo e à maioria alcançada pelos homens nos intervalos dos 1201€ - 1500€ (6,15%) e mais de 1501€ (6,15%). Esta conclusão chega-se não pelas percentagens discriminadas, uma vez que o número de questionários preenchidos pelas mulheres é superior ao número de questionários preenchidos pelos homens, mas pelo facto de que a maioria dos questionários preenchidos pelos homens estão refletidos no intervalo dos 1201€ - 1500€ e do de mais de 1501€ e não no intervalo dos 700€ - 1000€, como se verifica nas mulheres.

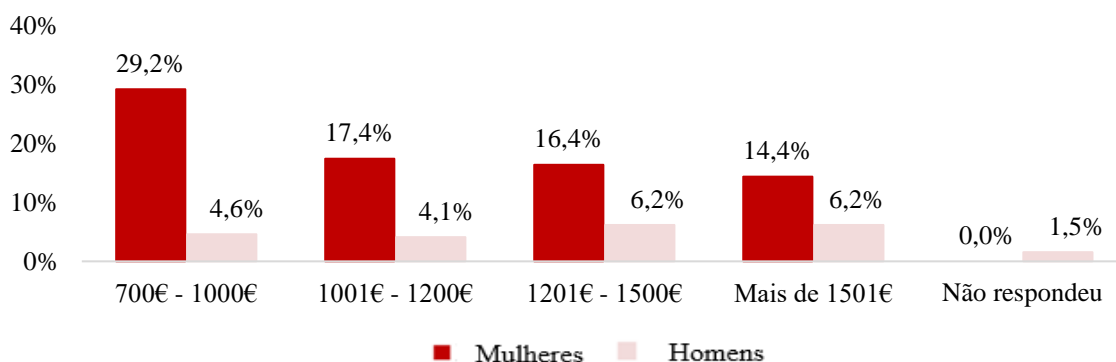


Gráfico 10 - Caracterização pessoal por remuneração bruta atual

3.4.10. Caracterização pessoal por inscrição na Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC)

Dos questionários preenchidos, temos que 55,9% das mulheres e apenas 13,8% dos homens estão inscritos na OCC, 23,1% das mulheres e 7,2% dos homens não estão inscritos na OCC.

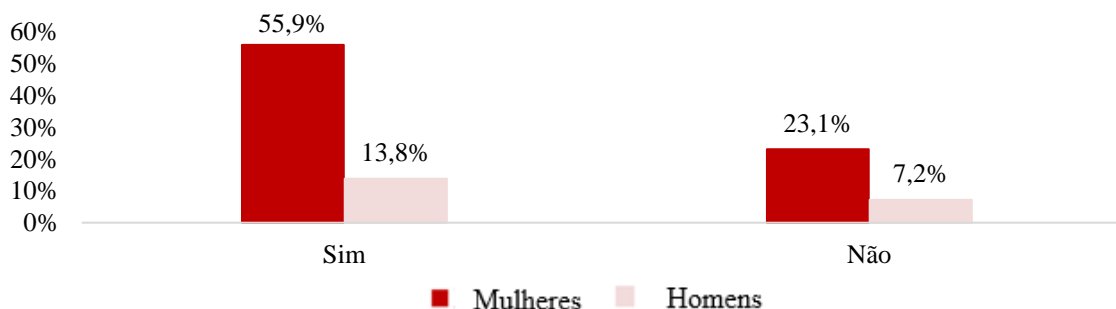


Gráfico 11 - Caracterização pessoal por inscrição na OCC

4. Análise contextual – dados estatísticos

Antigamente e até meados de 2010, a área da contabilidade era dominada e exercida maioritariamente pelos homens. Atualmente o mesmo não se verifica, o mercado de trabalho ao nível da contabilidade é maioritariamente exercido pelas mulheres.

Na educação, as raparigas estão mais direcionadas para as áreas da saúde, ciências empresariais, administração e direito, já os rapazes para as engenharias, indústrias transformadoras e construção. Esta diversidade de escolhas, leva à segregação do mercado de trabalho e a uma maior penalização para as mulheres (CIG, 2021b).

Mesmo as mulheres estando mais escolarizadas que os homens, elas continuam a trabalhar em setores com remunerações mais baixas, o que se reflete numa baixa representação das mulheres nos cargos de poder e tomada de decisão e nas profissões mais bem remuneradas (CIG, 2021b).

Em Portugal, a participação das mulheres no mercado de trabalho é uma das mais elevadas relativamente à UE, mesmo com uma parte das mulheres a trabalhar a tempo parcial, por não conseguirem emprego a tempo inteiro, e são a maioria da população inativa pelas suas “responsabilidades de cuidar”. Este efeito, resulta nos baixos rendimentos no presente, em menores pensões no futuro e uma menor probabilidade de se conseguir subir na carreira. Apesar das taxas de emprego, serem semelhantes nos homens e mulheres em Portugal, o trabalho não remunerado (tarefas domésticas e cuidados) é feito somente pelas mulheres. Permanece o padrão de que o homem se dedica menos tempo ao trabalho doméstico e intervêm como secundário nesta modalidade (CIG, 2021b).

“Apesar de o emprego a tempo parcial ter surgido como uma solução para promover uma maior articulação entre a esfera familiar e o campo profissional, esta solução, na prática, tem perpetuado a ideia de que as mulheres são “naturalmente” cuidadoras, remetendo-as para o espaço doméstico, limitando as suas carreiras profissionais ao mesmo tempo que reforça o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao espaço doméstico” (CIG, 2021b, p. 24).

A conciliação ainda é, na maioria das vezes, associada às mulheres, e as medidas de conciliação, assumem um efeito que faz reforçar o papel das mulheres como cuidadoras, levando-as a enfrentar um duplo vínculo: “quando optam pelo trabalho a tempo parcial passam a auferir menos salário e a participação dos homens no trabalho não pago pode ainda ser mais reduzida, por outro lado, quando mantêm o emprego a tempo inteiro, se não houver igualdade na partilha dos cuidados e das tarefas, as mulheres acabam por acumular uma

tripla jornada de trabalho, tendo esta sobrecarga pesadas consequências para as mesmas” (CIG, 2021b, p. 11). Esta situação, leva a uma maior dificuldade das mulheres, em conseguirem investir na sua carreira profissional (CIG, 2021b).

As remunerações médias, são superiores nos homens em todos os níveis de qualificação, habilitação, graus de antiguidade e grandes grupos profissionais” (CIG, 2021b).

A pandemia *COVID19*, veio mostrar, que as mulheres foram as mais afetadas pelo desemprego, pela diminuição do número de horas de trabalho, e pela obrigatoriedade da sua ausência no trabalho, por motivos de *lay-off*. Deixaram de procurar trabalho ativamente, para se assegurarem das responsabilidades familiares e/ou pessoais e tiveram muitas dificuldades em conseguir equilibrar/conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal, embora o teletrabalho fosse um fator fundamental para a continuidade dos negócios (CIG, 2021b).

Nestes modos, “a igualdade de género deve estar no centro da própria recuperação social e económica dos países visando não só promover a igualdade entre mulheres e homens, em toda a sua diversidade, mas também melhorar a qualidade da própria política e das sociedades onde vivemos” (CIG, 2021b, p. 12).

4.1. Dados contabilísticos

Antigamente e até meados de 2010, a área da contabilidade era dominada e exercida maioritariamente pelos homens, com uma presença de 63,19% face aos 36,81% da representação das mulheres. Atualmente o mesmo não se verifica, o mercado de trabalho ao nível da contabilidade é maioritariamente exercido pelas mulheres, com uma presença de 54,30% face aos 45,70% dos homens.

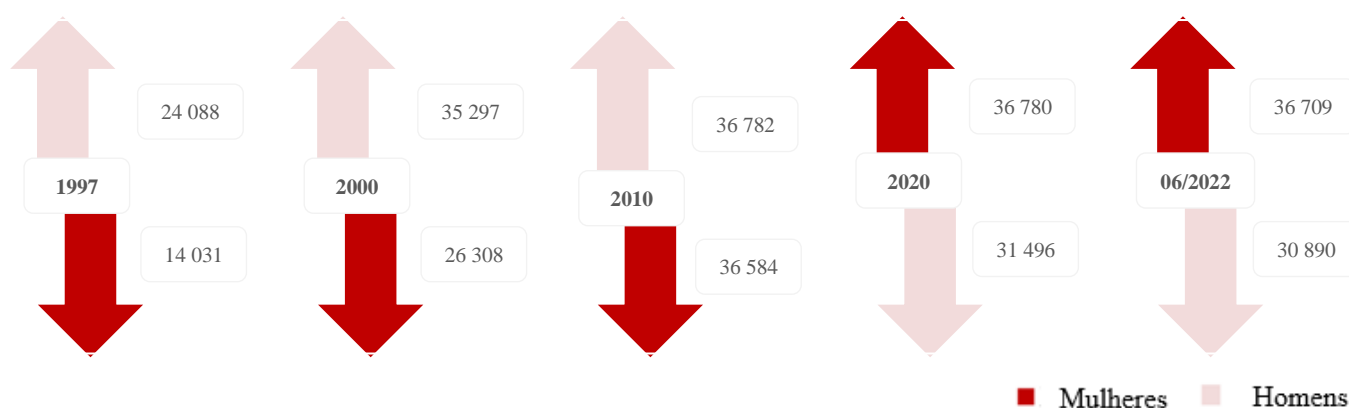


Gráfico 12 - Número de contabilistas inscritos na OCC (Indivíduo - milhares)

Fonte: OCC, 2022

4.2. Dados ao nível da remuneração da população

O acesso ao trabalho remunerado é fundamental para a sociedade, para as famílias e para a própria autonomia e bem-estar profissional e pessoas, quer das mulheres, quer dos homens. Contudo, no geral, as mulheres ganham menos que os homens (CIG, 2021a).

Estatisticamente, verifica-se que os homens adquiriram sempre uma remuneração base e um ganho superior às mulheres, revertendo-se em 2020. Assim, quanto mais qualificadas as mulheres maior o GPG, menor o ganho face ao homem (CIG, 2021a).

Remuneração base média ¹				
Anos	Total	Homens	Mulheres	GPG 1- (Mulher/Homem)
1997	534,8	589,5	454,1	23,00%
2000	612	674,7	523,6	22,40%
2010	899	976,7	800,8	18,00%
2020	1 042,00	1 109,20	960,3	13,40%
Ganho médio ²				
Anos	Total	Homens	Mulheres	GPG 1- (Mulher/Homem)
1997	638,6	717,8	521,9	27,30%
2000	729,4	817,9	604,6	26,10%
2010	1 075,30	1 185,00	936,5	21,00%
2020	1 250,80	1 349,40	1 130,90	16,20%

Tabela 5 - Salário médio mensal dos trabalhadores por conta d'outrem: remuneração e ganho por sexo (Euro)

Fonte: Pordata, 2022

4.3. Dados ao nível da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

“Um aspeto essencial da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é a partilha de responsabilidades familiares entre mulheres e homens, nomeadamente valorizando de igual modo a paternidade e a maternidade” (CIG, 2021b, p. 24).

As famílias constituem até hoje espaços de desigualdade, marcados pelas relações e dinâmicas de género. O nível e o tipo de participação dos homens nas tarefas domésticas, e no trabalho de cuidado, não são suficientes para assegurar uma partilha equilibrada de tempos, em função do género, nessas atividades (Perista et al., 2016).

“As mulheres estão habitualmente, e maioritariamente, responsáveis pelas tarefas domésticas: lavar e cuidar da roupa, preparar as refeições e limpeza da casa, e pelas tarefas de cuidado e acompanhamento: vestir os filhos, ficar em casa quando estão doentes, levar ao médico, ajudar com os trabalhos da escola, deitar, levar e buscar à creche ou à escola. Os homens estão habitualmente responsáveis pelos arranjos e restauros da casa” (CIG, 2021b, p. 24).

	Mulheres	Homens
Trabalho de cuidado	03:14	02:19
Tarefas domésticas	03:06	01:54
Total	04:23	02:38

Tabela 6 - Tempo médio de trabalho, por sexo (horas/minutos)

Fonte: CITE, 2022

Questões	2013		2016		2019	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Quem prepara as refeições diárias?	~ 65,0	~ 15,0	74,3	22,8	65	11
Quem faz a limpeza da casa?	~ 63,0	~ 15,0	35,9	7,4	59,3	0
Quem lava e cuida da roupa?	~ 82,0	~ 13,0	10,5	1,4	77,8	0
Quem faz pequenos arranjos e restauros na casa?	~ 15,0	~ 79,0	-	-	7,6	78,3
Quem tem a tarefa de pagar as contas?	~ 36,0	~ 21,0	-	-	31,7	36,5
Quem faz a gestão e organização das despesas da casa?	~ 32,0	~ 38,0	-	-	37,3	28
Quem organiza as atividades de lazer?	~ 24,0	~ 15,0	-	-	27,5	10,4

Tabela 7 - Proporção de pessoas, a realizar habitualmente tarefas domésticas: por sexo (%)

Fonte: INE – Inquérito à Fecundidade e CITE, 2022

Questões	2013		2019	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Quem veste os filhos?	~ 68,0	~ 9,0	64,7	0
Quem leva e vai buscar os filhos à creche ou à escola?	~ 38,0	~ 18,0	36,2	20,4
Quem deita os filhos?	~ 45,0	~ 15,0	45,3	8,1
Quem fica em casa com os filhos quando estão doentes?	~ 65,0	~ 15,0	63,7	9,3
Quem leva os filhos ao médico?	~ 56,0	~ 13,0	55,6	0
Quem brinca com os filhos?	~ 16,0	~ 13,0	11,4	7,1
Quem ajuda os filhos com os trabalhos escolares	~ 41,0	~ 16,0	46,5	8,8

Tabela 8 - Proporção de pessoas, a realizar habitualmente tarefas de cuidados aos filhos: por sexo (%)

Fonte: INE – Inquérito à Fecundidade, 2022

5. Estudo empírico e discussão dos resultados

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os principais resultados obtidos no questionário, tendo presente a revisão bibliográfica recolhida referente ao tema em estudo.

Desta forma, este capítulo será dividido em quatro secções, sendo que na primeira secção (a imagem da mulher vs a imagem do homem), pretende-se averiguar se atualmente existem diferenças nos papéis assumidos pelos homens e mulheres na vida profissional e familiar e se estes possuem diferentes papéis no exercício da contabilidade. Na segunda secção (contextualização na contabilidade), pretende-se perceber quais os motivos que levaram os inquiridos a escolherem a contabilidade, os aspetos positivos e negativos da profissão, se porventura abandonariam a profissão e averiguar os motivos que justifiquem a diminuição do nº de homens inscritos na OCC.

Na terceira secção (desafios atuais das/dos contabilistas), pretende-se verificar se os homens e mulheres possuem o mesmo nível de igualdade no acesso e exercício da contabilidade, no caso de não possuírem o mesmo nível de igualdade, ser possível identificar as respetivas desigualdades e desafios enfrentados. Na quarta secção (considerações finais), pretende-se verificar as perceções que os contabilistas têm sobre o avanço das tecnologias na contabilidade e se estes estão preparados para o futuro tecnológico da profissão.

O estudo empírico é composto por uma população de profissionais de contabilidade e uma amostra de 195 inquiridos (154 inquiridas e 41 inquiridos).

5.1. A imagem da mulher vs a imagem do homem

1. Homens e mulheres assumem diferentes papéis na vida profissional e familiar.

Tradicionalmente, os homens tinham o dever de sustentar e proteger a sua família, enquanto que às mulheres cabia o papel de mãe e de cuidar da vida doméstica.

Considera, que, nos dias de hoje, esta diferença de papéis se mantém?

Respostas	Total
Sim	40
Não	123
Talvez	32
Não respondeu	0

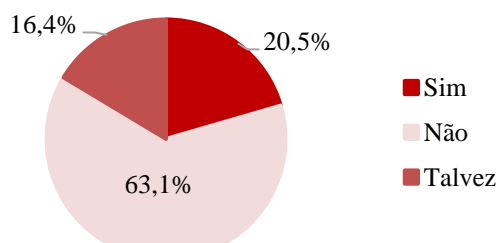


Tabela 9 - Diferença de papéis dos homens e das mulheres nos dias de hoje (nº de respostas)

Gráfico 13 - Diferença de papéis dos homens e das mulheres nos dias de hoje (% das respostas)

Mediante os dados apresentados, 63,1% dos inquiridos responderam que esta diferença de papéis não se mantém atualmente, cabe aos dois o desempenho de ambas as tarefas. No entanto, 20,5% destes consideram que esta diferença ainda se mantém atualmente, as mulheres dedicadas às tarefas domésticas e maternal e os homens dedicados ao seu papel de sustentar e proteger a família. Cerca de 16,4% dos inquiridos responderam talvez a que estes papéis ainda se mantêm nos tempos atuais.

1.1. Se respondeu sim à questão anterior, considera que os papéis se mantêm no que concerne a:

Respostas	Total
Vida profissional	24
Vida familiar	31
Outra opção	2
Não respondeu	151

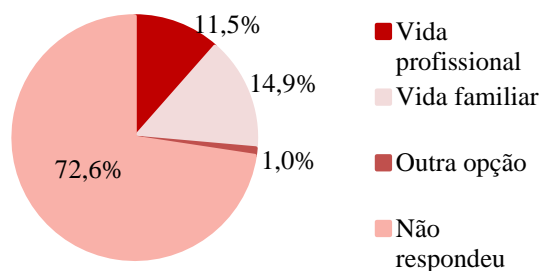


Tabela 10 - Igualdade de papéis dos homens e das mulheres na sociedade (respondeu sim à questão anterior) (nº de respostas)

Gráfico 14 - Igualdade de papéis dos homens e das mulheres na sociedade (respondeu sim à questão anterior) (% das respostas)

A maioria dos inquiridos não respondeu a esta questão (72,6%), uma vez que estes responderam que a diferença de papéis entre os homens e as mulheres nos dias de hoje não se mantém (63,1%). Contudo, dos que referiram que a diferença de papéis se mantém atualmente, esta permanece no que diz respeito à vida familiar (14,9%) e à vida profissional (11,5%), visto que o papel “das mulheres passou a acumular a vida doméstica com a profissional”, “trabalham e cuidam da casa e dos filhos”,

1.2. Se respondeu não à questão anterior, considera que homens e mulheres têm o mesmo papel na sociedade?

Dos inquiridos que responderam não à questão principal (63,1%), verifica-se que há inúmeras opiniões quanto a esta questão. Neste sentido, constata-se que alguns dos inquiridos consideram que, nos dias de hoje, a diferença de papéis entre os homens e as mulheres não se mantém, mas que na sociedade também não têm o mesmo papel, visto que “na vida familiar a mulher ainda assume mais tarefas que o homem”, “a diferença salarial ainda existe, para o mesmo tipo de funções. Ou então, haveria mais mulheres nos cargos de chefia”, “atualmente e em muitos casos a mulher é mais bem remunerada do que o homem e acumula o papel de cuidar da vida doméstica”, “as mulheres têm de trabalhar mais para

alcançarem o mesmo nível” e “muitas vezes para a mulher ter filhos tem de deixar um pouco a carreira profissional, não aceitar novos desafios”.

Numa outra perspetiva, alguns dos inquiridos consideram que, nos dias de hoje, a diferença de papéis entre os homens e as mulheres não se mantém. No entanto, referem que ambos tem um papel semelhante na sociedade, ainda que haja algumas diferenças, referindo ainda que “o simples facto de ainda se pensar que o homem tem que ganhar mais em casa para sustentar a família hoje em dia acho que não se aplica”, “atualmente todos desempenham as funções em graus diferentes, conforme a sua própria personalidade e a do parceiro”, “todos contribuem para o mesmo, em muitos casos com tarefas rotativas” e “neste momento o homem já fica em casa com os filhos doentes e a mulher vai trabalhar”.

2. Homens e mulheres assumem diferentes papéis no exercício da contabilidade. Tradicionalmente, a contabilidade era exercida e dominada pelos homens, enquanto que as mulheres se dedicavam às funções administrativas, por serem consideradas incapazes de assumir este papel. Considera, que, nos dias de hoje, esta diferença de papéis se mantém?

Respostas	Total
Sim	21
Não	157
Talvez	16
Não respondeu	1

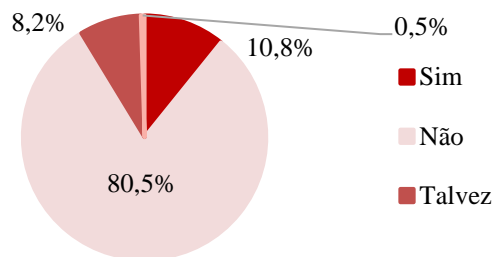


Tabela 11 - Diferença de papéis dos homens e das mulheres nos dias de hoje no exercício da contabilidade (nº de respostas)

Gráfico 15 - Diferença de papéis dos homens e das mulheres nos dias de hoje no exercício da contabilidade (% das respostas)

Mediante os dados apresentados, 80,5% dos inquiridos responderam que esta diferença de papéis na contabilidade não se mantém atualmente, cuja análise pode ser reforçada através do gráfico anterior, que nos mostra que antigamente a contabilidade era dominada e exercida pelos homens, mas atualmente há uma reversão nestes dados, e que esta área é dominada e exercida pelas mulheres. Contudo, 10,8% dos inquiridos consideram que esta diferença ainda se mantém atualmente, as mulheres dedicadas às funções administrativas e os homens dedicados às funções contabilísticas. Cerca de 8,2% dos inquiridos responderam talvez a que estes papéis ainda se mantêm nos tempos atuais.

2.1. Se respondeu sim à questão anterior, considera que os papéis se mantêm no que concerne a:

Respostas	Total
Vida profissional	18
Vida familiar	7
Não respondeu	174

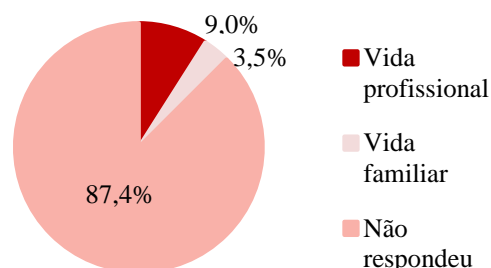


Tabela 12 - Igualdade de papéis dos homens e das mulheres no exercício da contabilidade (respondeu sim à questão anterior) (nº de respostas)

Gráfico 16 - Igualdade de papéis dos homens e das mulheres no exercício da contabilidade (respondeu sim à questão anterior) (% das respostas)

A maioria dos inquiridos não respondeu a esta questão (87,4%), uma vez que esta maioria respondeu que a diferença de papéis na contabilidade entre os homens e as mulheres nos dias de hoje não se mantém (80,5%). Contudo, dos que referiram que a diferença de papéis na contabilidade se mantém atualmente, esta mantém-se no que diz respeito à vida familiar (9,0%) e à vida profissional (3,5%).

2.2. Se respondeu não à questão anterior, considera que homens e mulheres têm o mesmo papel no exercício da contabilidade na sociedade?

Dos inquiridos que responderam não à questão principal, verifica-se que há inúmeras opiniões quanto a esta questão. Neste sentido, consta-se que alguns dos inquiridos consideram que, nos dias de hoje, a diferença de papéis entre os homens e as mulheres na contabilidade não se mantém, mas na sociedade também não têm o mesmo papel, visto que “as mulheres têm um papel mais ativo no exercício da profissão”, “os homens ocupam mais cargos de chefia”, “cada vez mais as mulheres estão a "ganhar terreno" no mundo do trabalho”, “cada vez há menos homens na contabilidade”, “o homem continua a ser melhor remunerado para as mesmas funções/capacidades”, “acredito que existam mais homens contabilistas com maior experiência após os 35 anos, altura que as mulheres optam pela vida familiar”, “há muitas mulheres que já são chefes dos seus próprios gabinetes de contabilidade”, “as mulheres são mais perfeccionistas e com nível excelência de topo” e “cada vez mais as mulheres têm um papel maior”.

Numa perspetiva diferente, alguns dos inquiridos consideram que, nos dias de hoje, a diferença de papéis na contabilidade entre os homens e as mulheres não se mantém, mas têm o mesmo papel na sociedade, visto que são “igualmente capazes e competentes no exercício da contabilidade”, ou quase têm o mesmo papel, ainda que haja algumas diferenças.

5.2. Contextualização na contabilidade

1. Motivo(s) para a escolha da profissão

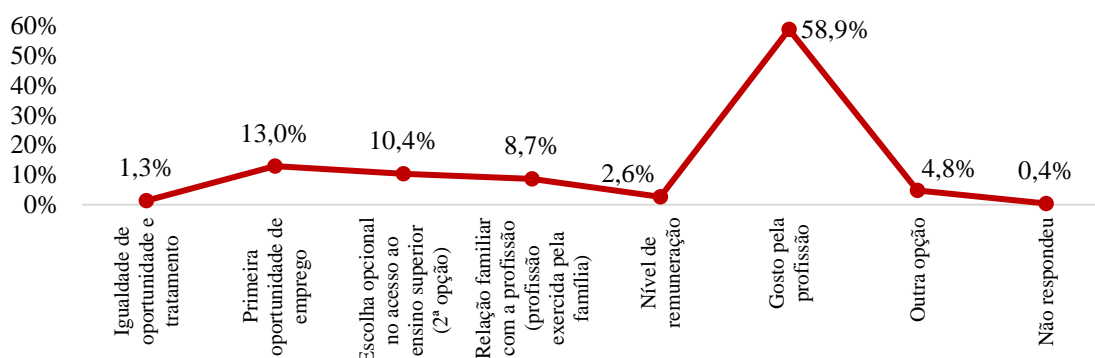


Gráfico 17 - Motivos para a escolha da profissão (% das respostas)

Os principais motivos para a escolha da contabilidade, na perspetiva dos inquiridos, foram essencialmente o gosto pela profissão (58,9%), a primeira oportunidade de emprego (13,0%) e a escolha opcional no acesso ao ensino superior (2ª opção). Ainda, com valores percentuais mais baixos, temos a igualdade de oportunidade e tratamento (1,3%), o nível de remuneração (2,6%) e a relação familiar com a profissão (profissão exercida pela família) (8,7%).

Não deixando de referir que 9 dos inquiridos escolheram outra opção: a “procura de nova área de trabalho”, “estabilidade financeira”, “consequência da formação académica”, “escolha opcional no 9º ano”, “aptidão para as contas e saídas profissionais”, “escolha de acesso ao ensino superior mais próximo geograficamente e que me permitia ter uma profissão mais específica do que só gestão”, “oportunidade profissional”, “obrigada pelos pais” e “opção do curso técnico-profissional de Administração e Comércio no 7º ano”.

2. Principais aspetos positivos no exercício da profissão

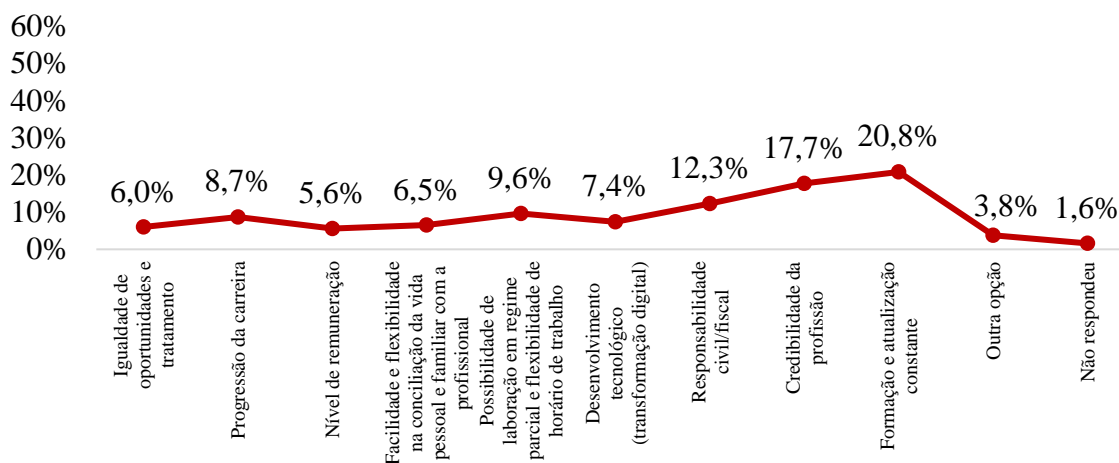


Gráfico 18 - Principais aspetos positivos no exercício da profissão (% das respostas)

Os principais aspetos positivos no exercício da contabilidade foram, essencialmente, a formação e atualização constante (20,8%), a credibilidade da profissão (17,7%) e a responsabilidade civil/fiscal (12,3%). Os aspetos positivos com menos destaque foram o nível de remuneração (5,6%), a igualdade de oportunidade e tratamento (6,0%) e a facilidade e flexibilidade na conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional (6,5%).

Os outros aspetos positivos desta área, são o “gosto pela profissão”, “apoio à gestão dos negócios dos clientes”, “inicialmente por amor à profissão, agora já é por necessidade”, “bastante oferta de trabalho”, “conhecimento muito vasto”, “uma área em que de alguma forma todas as empresas precisam (porque a lei exige) dessa prestação de serviços com pessoal interno ou externo”, “garantia de emprego”, “ajudar as pessoas a prosperar” e por “gosto por números/área financeira”, “hoje em dia não vejo grandes aspetos positivos” e que “não sabe” quais aspetos positivos tem esta profissão.

3. Principais aspetos negativos/obstáculos no exercício da profissão

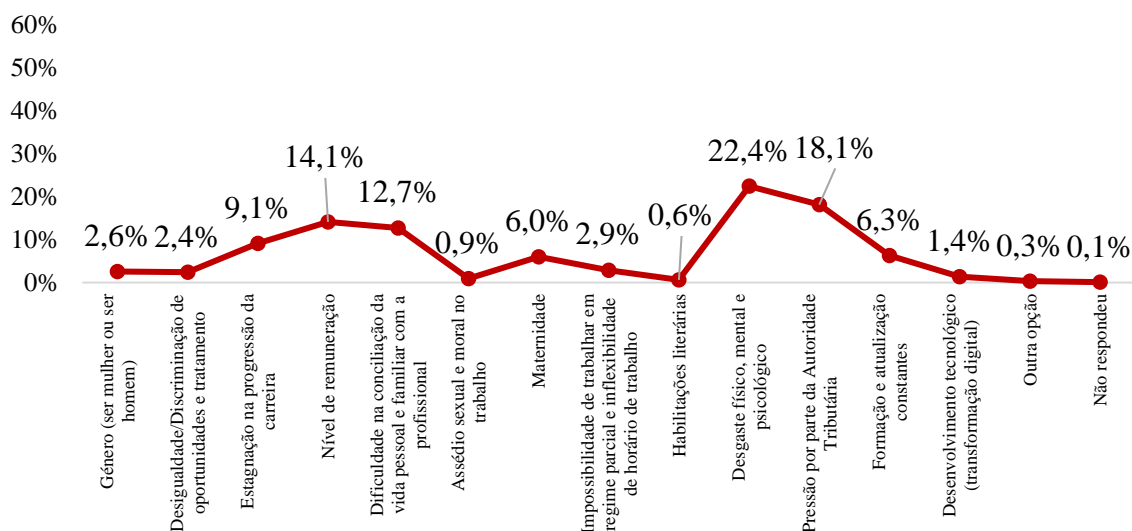


Gráfico 19 - Principais aspetos negativos no exercício da profissão (% das respostas)

Os principais aspetos com menor destaque no exercício da contabilidade foram, essencialmente, o desgaste físico, mental e psicológico (22,4%), a pressão por parte da AT (Autoridade Tributária) (18,1%) e o nível de remuneração (14,1%). Os aspetos com menor destaque foram as habilitações literárias (0,6%), o assédio sexual e moral no trabalho (0,9%) e o desenvolvimento tecnológico (transformação digital) (1,4%). Os outros aspetos negativos desta área, são “dificuldade em tirar férias” e o “excesso de clientes verificado nos escritórios devido a baixas avenças”.

4. Equacionaria abandonar a profissão?

Respostas	Total
Sim	77
Não	115
Não respondeu	3

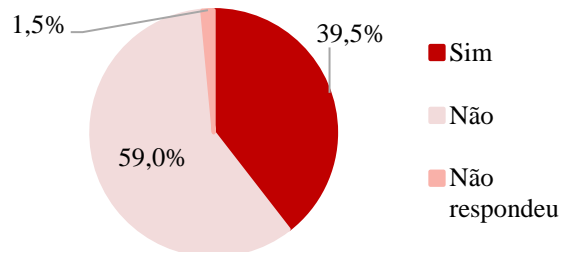


Tabela 13 - Abandono da profissão (nº de respostas)

Gráfico 20 - Abandono da profissão (% de respostas)

Mediante os dados apresentados, 59% dos inquiridos não abandonaria a profissão, face aos 39,5% dos inquiridos que respondeu que abandonaria a profissão, 1,5% dos inquiridos não respondeu a esta questão.

4.1. Se respondeu sim à questão anterior, porquê?

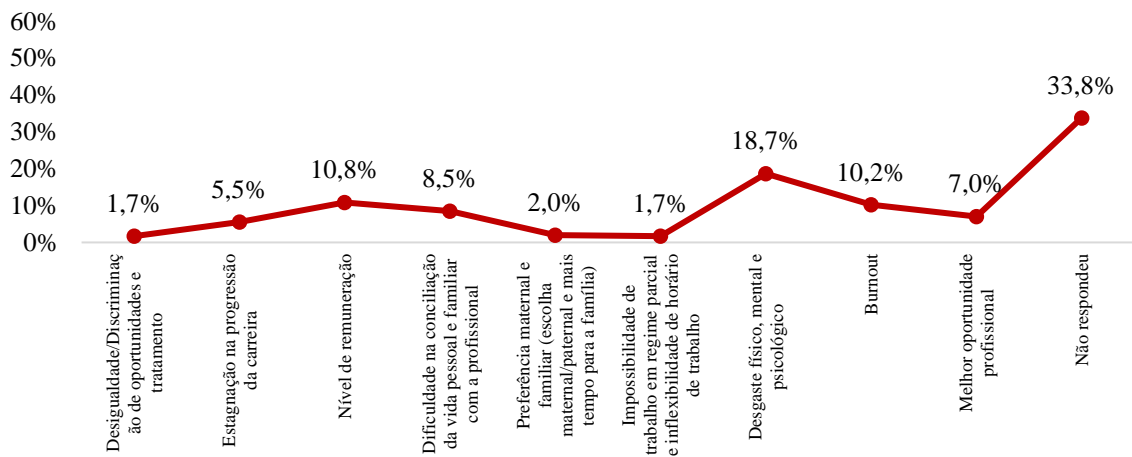


Gráfico 21 - Abandono da profissão (respondeu sim à questão anterior) (% de respostas)

A maioria dos inquiridos não respondeu a esta questão (33,8%), uma vez que esta maioria respondeu que não abandonaria a profissão da contabilidade (59,0%). Contudo, os profissionais de contabilidade que abandonariam a profissão, justificaram esta saída através do desgaste físico, mental e psicológico (18,7%), do nível de remuneração (10,8%) e do *burnout* (10,2%). Os motivos com menor destaque foram o assédio sexual e moral no trabalho (0%), a impossibilidade de trabalhar em regime parcial e inflexibilidade de horário de trabalho (1,7%) e a desigualdade/discriminação de oportunidades e tratamento (1,7%).

4.2. Se respondeu não à questão anterior, porquê?

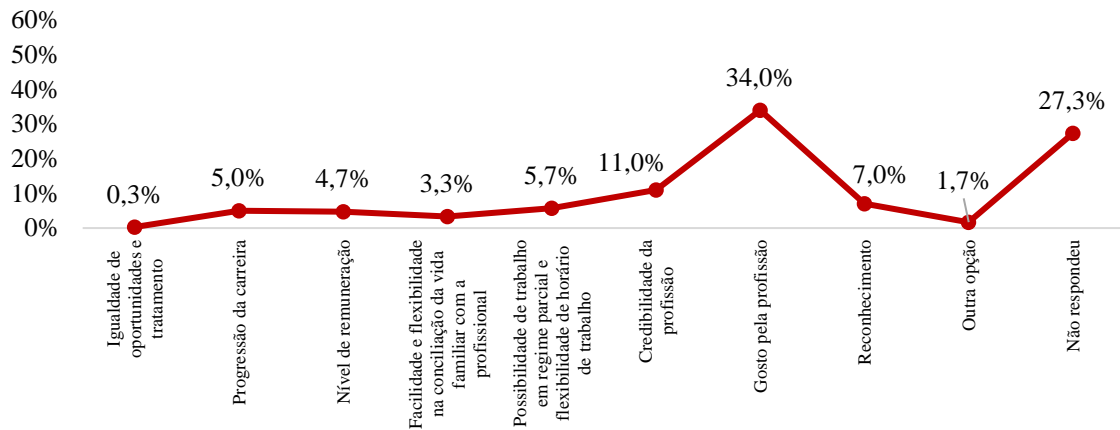


Gráfico 22 - Abandono da profissão (respondeu não à questão anterior) (% de respostas)

Os profissionais de contabilidade que não estão dispostos a abandonar a profissão, justificaram esta pergunta através do gosto pela profissão (34,0%), credibilidade da profissão (11,0%) e reconhecimento (7,0%). Os motivos com menor destaque foram a igualdade de oportunidades e tratamento (0,3%), a facilidade e flexibilidade na conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional (3,3%) e o nível de remuneração (1,7%).

Dos referidos nas opções, 4 dos inquiridos referiram ainda que é “tarde para mudar”, “temos de mudar a perspetiva da profissão”.

5. Considerando a diminuição do nº de homens inscritos na OCC e, da contabilidade ser maioritariamente exercida pelas mulheres, em detrimento do aumento do nº de mulheres inscritas, na sua opinião quais os fatores que contribuíram para esta situação?

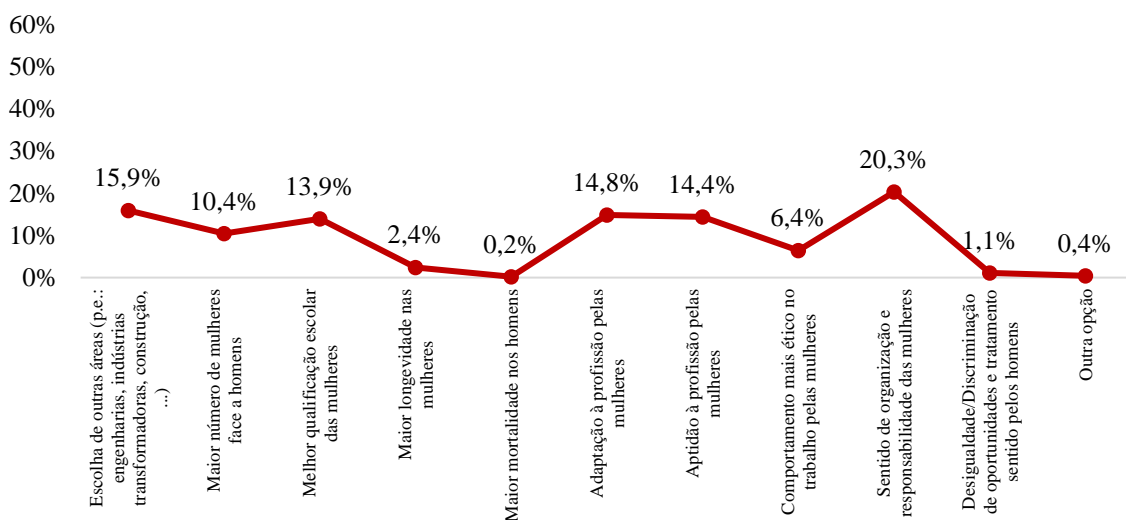


Gráfico 23 - Diminuição do nº de homens inscritos na OCC (% de respostas)

Considerando a diminuição do nº de homens inscritos na OCC e o aumento no nº de mulheres, os fatores que contribuíram para esta situação, foram, essencialmente, o sentido de organização e responsabilidade das mulheres (20,3%), a escolha de outras áreas (p.e.: engenharias, indústrias transformadoras, construção, ...) (15,9%) e a adaptação à profissão pelas mulheres (14,8%). Os fatores que menos contribuíram para esta situação foram a maior mortalidade nos homens (0,2%), a desigualdade/discriminação de oportunidades e tratamento sentido pelos homens (1,1%) e a maior longevidade nas mulheres (2,4%). Contribuíram ainda para esta situação, na perspetiva de 2 inquiridos, o “rigor” e um trabalho “muito burocrático, os homens não têm paciência”.

5.3. Desafios atuais das/dos contabilistas

1. Considera que as mulheres e os homens possuem o mesmo nível de igualdade no acesso e exercício da contabilidade?

Respostas	Total
Sim	156
Não	39

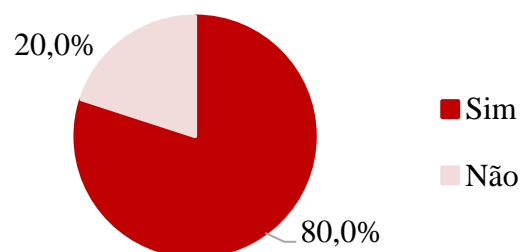


Tabela 14 - Igualdade no acesso e exercício da contabilidade (nº de respostas)

Gráfico 24 - Igualdade no acesso e exercício da contabilidade (% de respostas)

Mediante os dados apresentados, 80% dos inquiridos considera que as mulheres e os homens possuem o mesmo nível de igualdade no acesso e exercício da contabilidade face aos 20% que considera que há desigualdade no acesso e exercício desta profissão.

1.1. Das desigualdades de acesso e exercício da profissão entre homens e mulheres a seguir elencadas, assinale as que considera serem mais importantes.

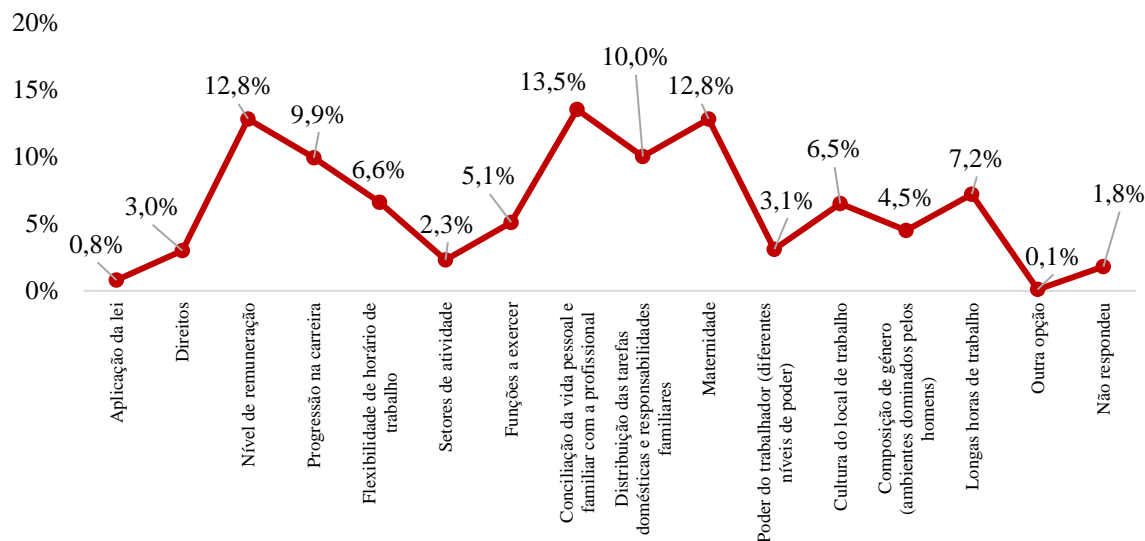


Gráfico 25 - Desigualdades de acesso e exercício da profissão (% de respostas)

Das desigualdades de acesso e exercício da contabilidade entre homens e mulheres, destacam-se a conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional (13,5%), a maternidade (12,8%) e o nível de remuneração (12,8%). As que menos destaque tiveram foram a aplicação da lei (0,8%), os setores de atividade (2,3%) e os direitos (3,0%).

2. Quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres e homens contabilistas no exercício da sua atividade?

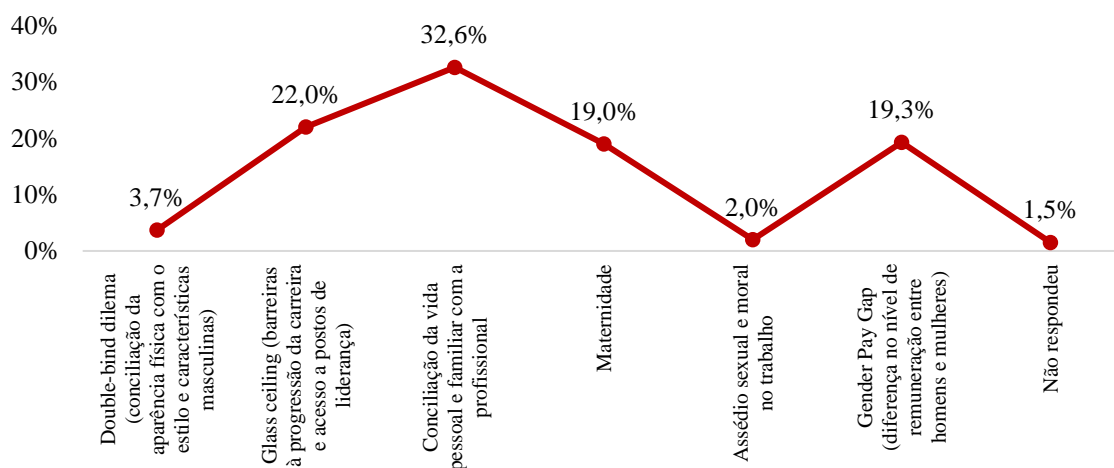


Gráfico 26 - Principais desafios (nº de respostas)

Mulheres e homens contabilistas, no exercício da sua atividade, enfrentam principalmente os seguintes desafios: a conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional (32,6%), o

Glass Ceiling (barreiras à progressão da carreira e acesso a postos de liderança) (22,0%) e o *GPG* (diferença no nível de remuneração entre homens e mulheres) (19,3%). Os desafios que menos impacto tem no exercício da sua atividade, ainda com alguma importância, são: o assédio sexual e moral no trabalho (2,0%), o *double-bind dilema* (conciliação da aparência física com o estilo e características masculinas) (3,7%) e a maternidade (19,0%), ainda com elevado impacto para os homens e mulheres.

5.3.1. *Double-bind dilema* (dilema do duplo vínculo)

1. Considera que as mulheres e os homens enfrentam o mesmo dilema e da mesma forma no exercício da contabilidade?

Respostas	Total
Sim	119
Não	75
Não respondeu	1

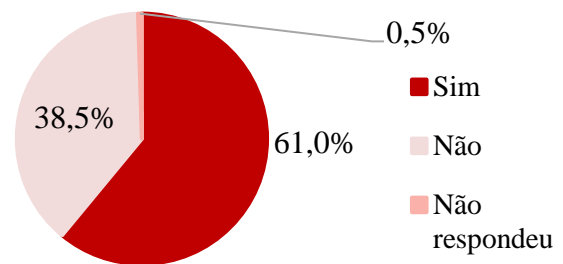


Tabela 15 - *Double-bind dilema* (nº de respostas)

Gráfico 27 - *Double-bind dilema* (% de respostas)

No exercício da contabilidade, 61,0% dos inquiridos assume que as mulheres e os homens enfrentam o mesmo dilema e da mesma forma, já 38,5% dos inquiridos assume que não enfrentam o mesmo dilema e da mesma forma.

1.1. Se respondeu não à questão anterior, indique o porquê?

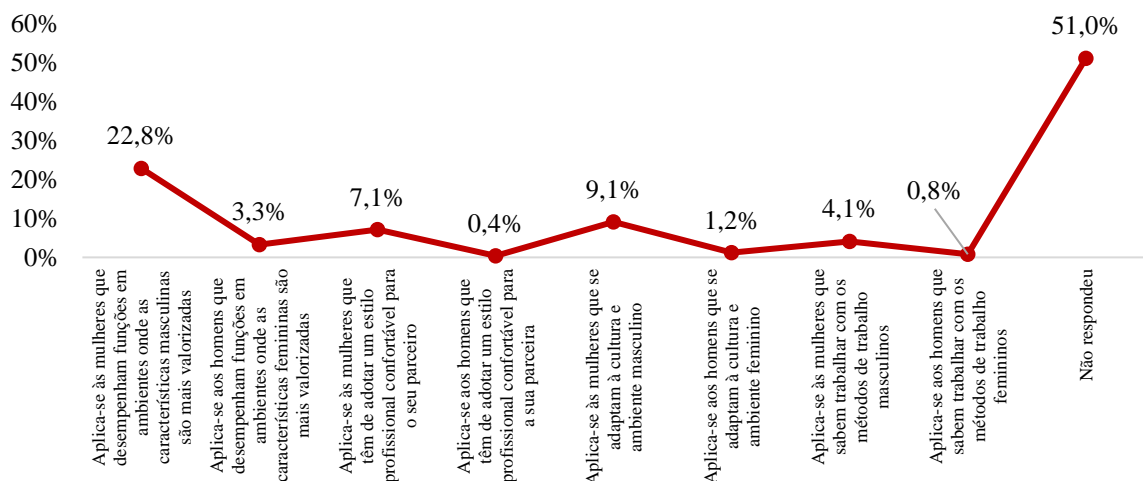


Gráfico 28 - *Double-bind dilema* (respondeu não à questão anterior) (% de respostas)

Dos 38,5% dos inquiridos que responderam que as mulheres e os homens não enfrentam o mesmo dilema e da mesma forma na contabilidade, defendem que se aplica às mulheres que desempenham funções em ambientes onde as características masculinas são mais valorizadas (22,8%), às mulheres que se adaptam à cultura e ambiente masculino (9,1%) e às mulheres que têm de adotar um estilo profissional confortável para o seu parceiro (7,1%).

2. Ao nível pessoal e individual, que estratégias adotaria para ultrapassar este dilema no exercício da contabilidade?

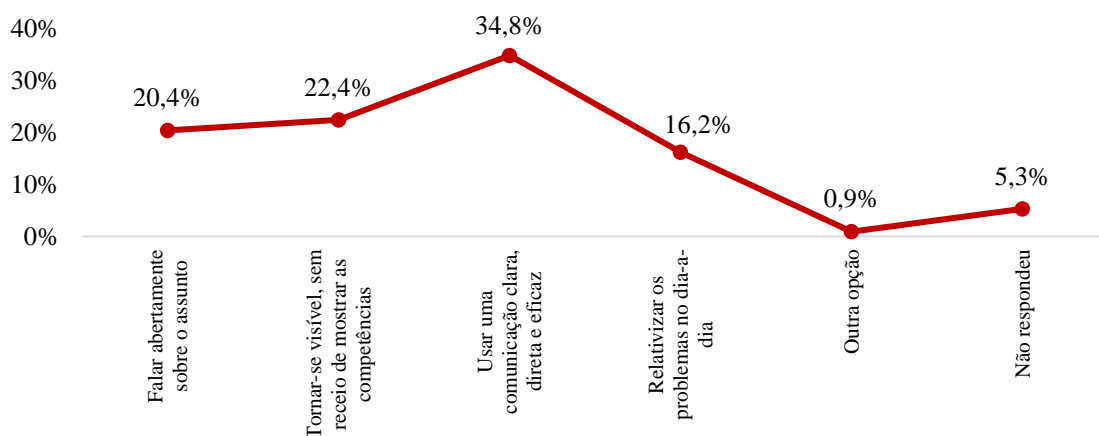


Gráfico 29 - Estratégias para ultrapassar o *double-bind dilema* – nível pessoal e individual (% de respostas)

Para combater o *double-bind dilema* no exercício da contabilidade, os inquiridos adotariam a estratégia de usar uma comunicação clara, direta e eficaz (34,8%), tornar-se visível, mostrando as suas competências (22,4%) e falar abertamente sobre o assunto (20,4%), ainda que adotassem outras estratégias como “ser reconhecido pelo trabalho” e “fazer o meu melhor sem deixar de ser quem sou”.

3. Ao nível das organizações, que estratégias adotaria para ultrapassar este dilema no exercício da contabilidade?

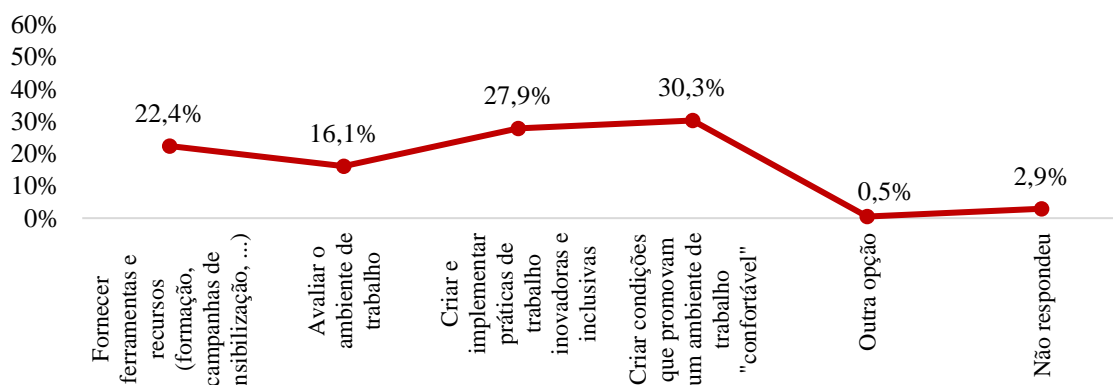


Gráfico 30 - Estratégias para ultrapassar o *double-bind dilema* – nível das organizações (% de respostas)

Ao nível das organizações, os inquiridos optariam por criar condições que promovam um ambiente de trabalho "confortável" (30,3%), criar e implementar práticas de trabalho inovadoras e inclusivas (27,9%) e fornecer ferramentas e recursos (formação, ...) (22,4%), bem como por “respeitar as características únicas de cada pessoa (homem ou mulher)” e pela “consolidação do setor que é dominado por microempresas”.

5.3.2. Glass Ceiling (telhado de vidro)

1. Em termos da progressão na carreira, considera que as/os contabilistas enfrentam o mesmo tipo de dificuldades?

Respostas	Total
Sim	126
Não	68
Não respondeu	1

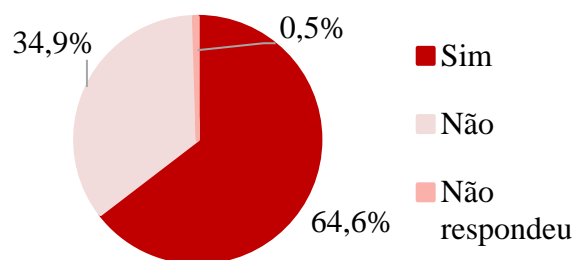


Tabela 16 - Dificuldades na progressão na carreira (nº de respostas)

Gráfico 31 - Dificuldades na progressão na carreira (% de respostas)

Ao nível da progressão na carreira, 64,6% das/os contabilistas assumem que enfrentam o mesmo tipo de dificuldades, face aos 34,9% das/os contabilistas que assumem que não enfrentam o mesmo tipo de dificuldades.

1.1. Fatores que influenciam a progressão na carreira contabilística das mulheres e dos homens?

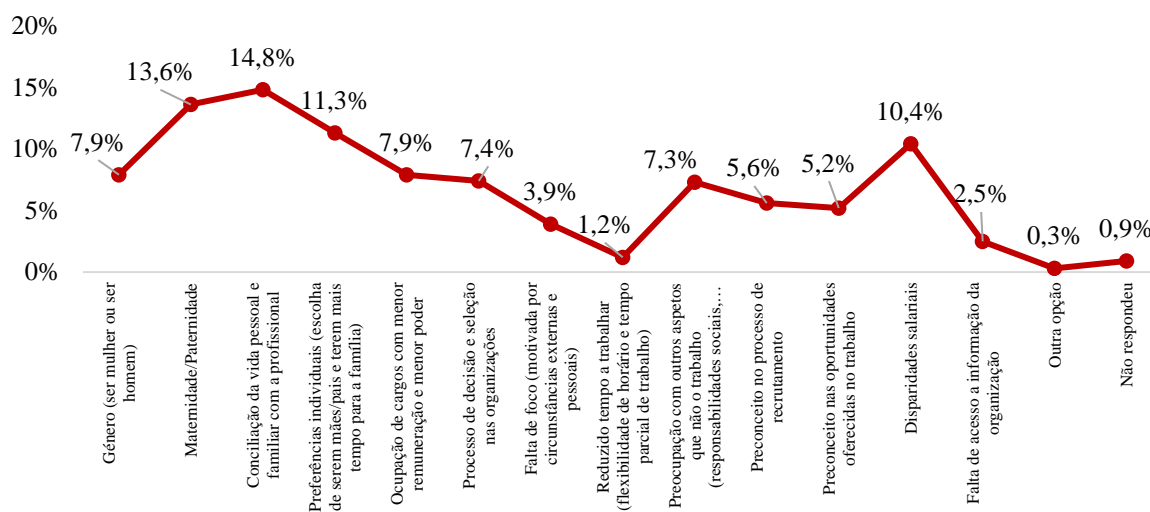


Gráfico 32 - Fatores que influenciam a progressão na carreira (% de respostas)

Ao nível da progressão na carreira contabilística, quer para os homens, quer para as mulheres, esta é influenciada e comprometida por fatores como a conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional (14,8%), a maternidade/paternidade (13,6%) e as preferências individuais (escolha de serem mães/pais e terem mais tempo para a família) (11,3%), bem como pela “valorização da profissão” e pela “micro dimensão das empresas”. Os fatores que menos influenciam e comprometem a progressão na carreira contabilística são o reduzido tempo a trabalhar (flexibilidade de horário e tempo parcial de trabalho) (1,2%), a falta de acesso a informação da organização (2,5%) e a falta de foco (motivada por circunstâncias externas e pessoais) (3,9%).

2. Os homens e as mulheres encaram de forma diferente o sucesso na carreira e têm diferentes estilos de liderança. As mulheres, focam-se mais em que aspetos?

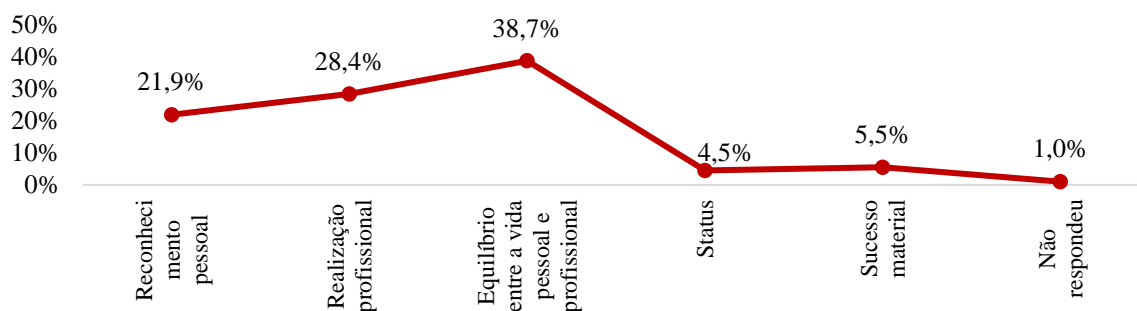


Gráfico 33 - Principais aspetos das mulheres no sucesso e liderança (% de respostas)

As mulheres, na forma como encaram o sucesso na carreira e nos estilos de liderança que apresentam, focam-se mais em aspetos como o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (38,7%), na realização profissional (28,4%) e na realização pessoal (21,9%). Não se preocupam tanto com o status (4,5%) e com o sucesso material (5,5%).

3. Os homens e as mulheres encaram de forma diferente o sucesso na carreira e têm diferentes estilos de liderança. Os homens, focam-se mais em que aspetos?

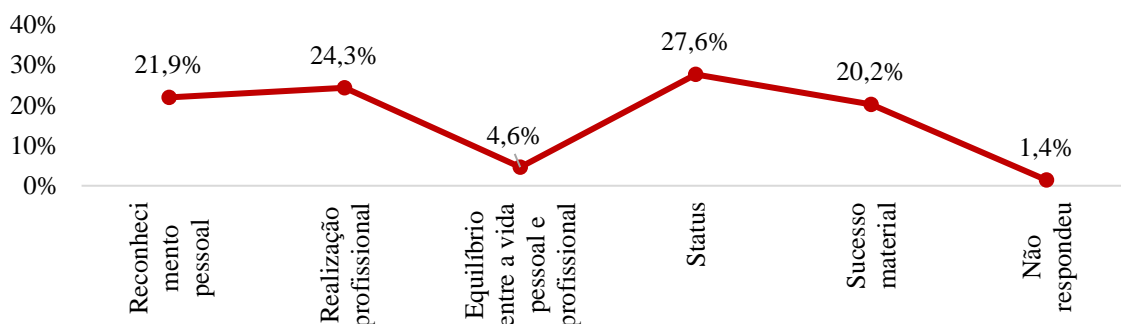


Gráfico 34 - Principais aspetos dos homens no sucesso e liderança (% de respostas)

Já os homens, na forma como encaram o sucesso na carreira e nos estilos de liderança que apresentam, focam-se mais em aspetos como o status (27,6%), na realização profissional (24,3%), na realização pessoal (21,9%) e no sucesso material (20,2%). Não se preocupam tanto com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (4,6%).

5.3.3. Conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional

1. É possível conciliar a vida pessoal e familiar com a vida profissional?

Respostas	Total
Sim	177
Não	17
Não respondeu	1

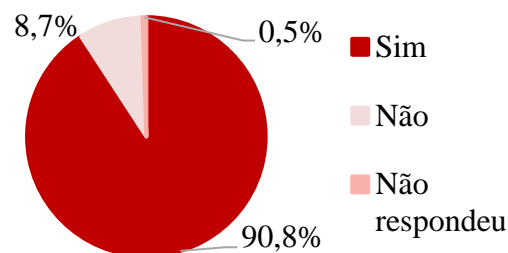


Tabela 17 - Conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional (nº de respostas)

Gráfico 35 - Conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional (% de respostas)

Ao nível da conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional, 90,8% dos inquiridos assume que é possível conciliar a vida pessoal e familiar com a vida profissional, face aos reduzidos 8,7% dos inquiridos que assume que não é possível conciliar.

1.1. Que variáveis podem criar conflito entre a vida familiar e profissional?

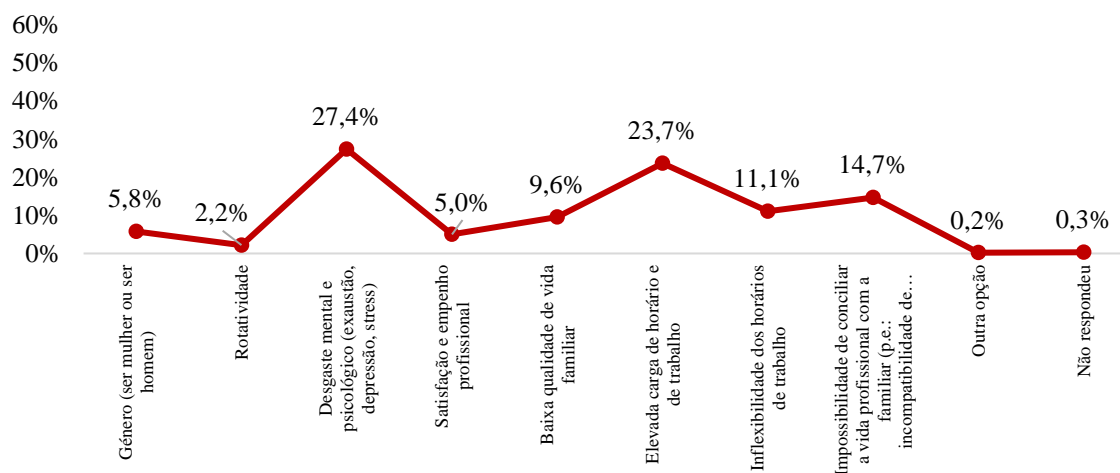


Gráfico 36 - Variáveis que podem criar conflito entre a vida familiar e profissional (% de respostas)

São criados conflitos entre a vida familiar e profissional que afetam os profissionais de contabilidade, entre eles, são referidas pelos inquiridos as variáveis que geram estes conflitos, nomeadamente, o desgaste mental e psicológico (exaustão, depressão, stress) (27,4%), a elevada carga de horário e de trabalho (23,7%) e a impossibilidade de conciliar a

vida profissional com a familiar (14,7%), bem como a “falta de planeamento” quer das empresas, quer dos profissionais de contabilidade. As variáveis que menos criam conflito são a rotatividade (2,2%), a satisfação e empenho profissional (5,0%) e o género (ser mulher ou ser homem) (5,8%).

1.2. Que variáveis podem evitar a existência de conflitos entre a vida familiar e profissional?

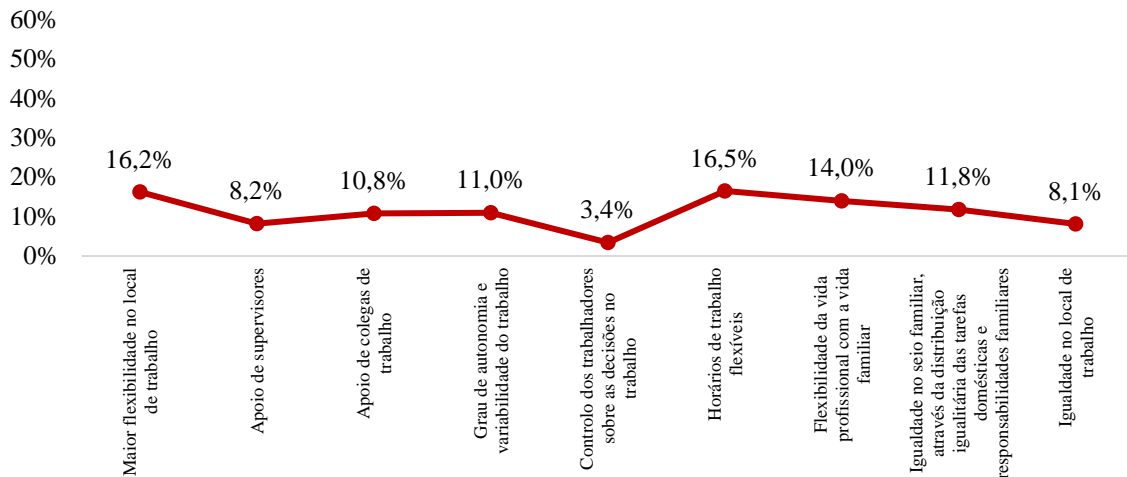


Gráfico 37 - Variáveis que podem evitar a existência de conflito entre a vida familiar e profissional (% de respostas)

Para evitar criar conflitos entre a vida familiar e profissional que afetam os profissionais de contabilidade, são referidas pelos inquiridos as variáveis que os evitam, nomeadamente, os horários de trabalho flexíveis (16,5%), a maior flexibilidade no local de trabalho (16,2%) e a flexibilidade da vida profissional com a vida familiar (14,0%). As variáveis que menos ajudam a evitar criar conflito são o controlo dos trabalhadores sobre as decisões no trabalho (3,4%), o apoio de supervisores (8,2%) e o apoio de colegas de trabalho (10,8%).

2. Considera que existe, por parte das empresas/departamentos de contabilidade, uma maior sensibilidade para a conciliação da vida familiar com a vida profissional?

Respostas	Total
Sim	77
Não	116
Não respondeu	2

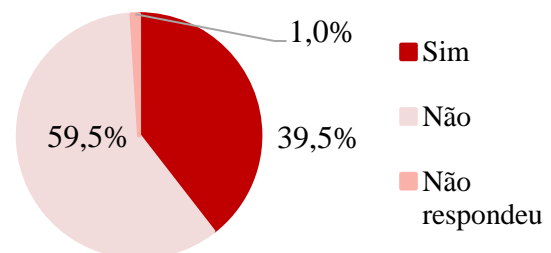


Tabela 18 - Sensibilidade para a conciliação da vida familiar com a vida profissional (nº de respostas)

Gráfico 38 - Sensibilidade para a conciliação da vida familiar com a vida profissional (% de respostas)

Ao nível da conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional, 59,5% dos inquiridos considera que as empresas/departamentos de contabilidade não possuem uma maior sensibilidade para a conciliação da vida familiar com a vida profissional dos seus trabalhadores, 39,5% dos inquiridos considera que possuem uma maior sensibilidade.

2.1. Se respondeu não à questão anterior, indique o porquê?

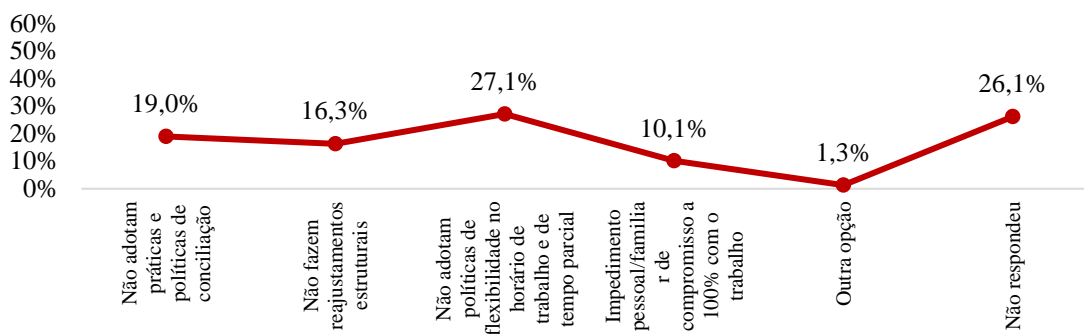


Gráfico 39 - Sensibilidade para a conciliação da vida familiar com a vida profissional (respondeu não à questão anterior) (% de respostas)

Tendo em conta que, a maioria das opiniões considera que não há sensibilidade para a conciliação da vida familiar com a vida profissional por parte das empresas/departamentos de contabilidade (59,5%), as razões que justificam estas respostas são porque estas entidades não adotam políticas de flexibilidade no horário de trabalho e de tempo parcial (27,1%), não adotam práticas e políticas de conciliação (19,0%) e não fazem reajustamentos estruturais (16,3%). Outros motivos que também o justifiquem é que é uma “profissão dependente de prazos excessivos por parte da AT e SS”, “a carga de trabalho e prazos fiscais não permitem” e a “sobrecarga de obrigações”. Contudo, há uma outra opinião contraditória que refere que “a empresa não é responsável pela vida pessoal/familiar do indivíduo. Salvo situações excecionais, cabe ao colaborador fazer a sua própria gestão”.

5.3.4. Maternidade

1. A gravidez é uma condicionante ao sucesso das mulheres e à prática contabilística?

Respostas	Total
Sim	132
Não	63

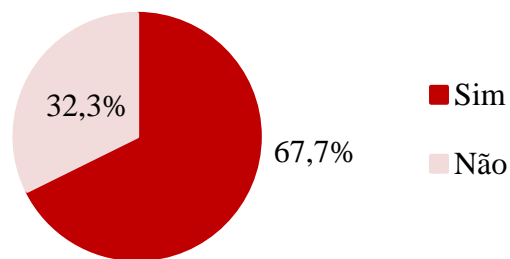


Tabela 19 - Gravidez como uma condicionante ao sucesso das mulheres e à prática contabilística (nº de respostas)

Gráfico 40 - Gravidez como uma condicionante ao sucesso das mulheres e à prática contabilística (% de respostas)

Ao nível da maternidade, 67,7% dos inquiridos considera que a gravidez é uma condicionante para o sucesso das mulheres e uma condicionante para a prática da contabilidade, 32,3% dos inquiridos considera que não é uma condicionante para o sucesso das mulheres nem à prática contabilística.

1.1. Se respondeu sim à questão anterior, indique o porquê?

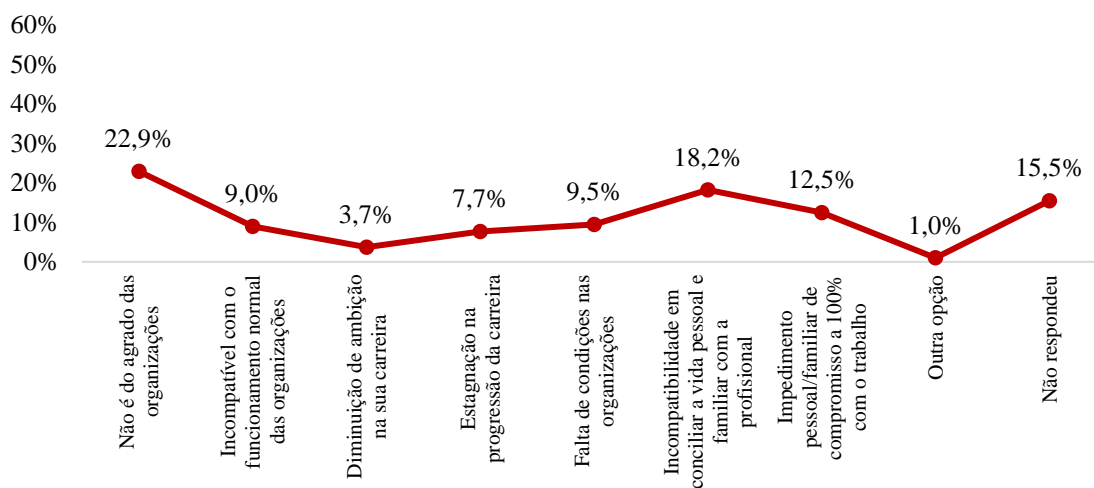


Gráfico 41 - Gravidez como uma condicionante ao sucesso das mulheres e à prática contabilística (respondeu sim à questão anterior) (% de respostas)

Com base nos dados acima apresentados, verifica-se que a maioria considera que a gravidez é uma condicionante ao sucesso das mulheres e à prática contabilística (67,7%), isto porque não é do agrado das organizações (22,9%), há incompatibilidade em conciliar a vida pessoal e familiar com a profissional (18,2%) e há impedimento pessoal/familiar de compromisso a 100% com o trabalho (12,5%). É de salientar ainda que se deve às

“obrigações fiscais associadas à profissão” e à “falta de tempo para as duas coisas”, “se os homens pudessem engravidar teriam o mesmo problema, o problema não está no género, mas na profissão”, no entanto, “é normal que seja uma condicionante a curto prazo, mas não o devia ser a longo prazo”.

2. Como é possível combater esta ideia?

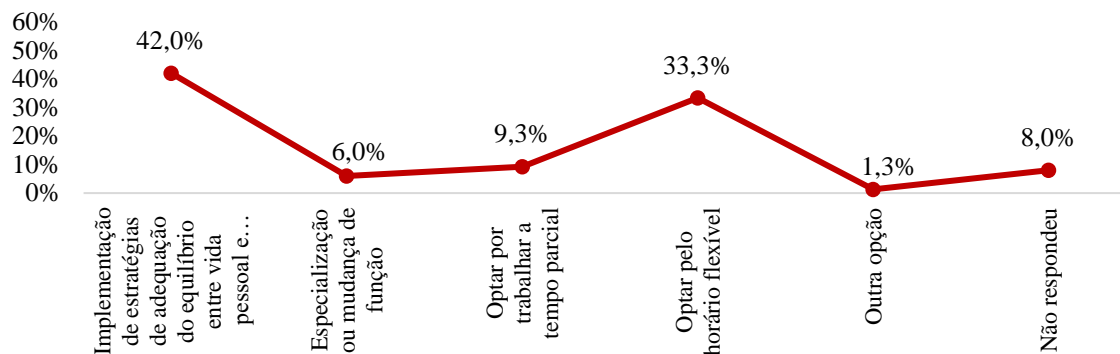


Gráfico 42 - Combate à gravidez como uma condicionante ao sucesso das mulheres e à prática contabilística (% de respostas)

Para ser possível combater este desafio e não ser uma condicionante ao sucesso das mulheres e à prática contabilística, devem ser implementadas estratégias de adequação do equilíbrio entre vida pessoal e profissional (42,0%), optar pelo horário flexível (33,3%) e por trabalhar a tempo parcial (9,3%). Ainda, deve haver “igualdade na distribuição de tarefas, haver mais pessoas capazes de fazer a mesma tarefa”, “mais contratação”, “mudar mentalidades” e mais “reorganização da profissão, calendários fiscais adaptados á realidade, simplex na realidade pois o que existe é falso, eliminação da burocracia duplicada”.

5.3.5. Assédio sexual e moral no trabalho

1. Quais os fatores que motivam o assédio na prática contabilística?

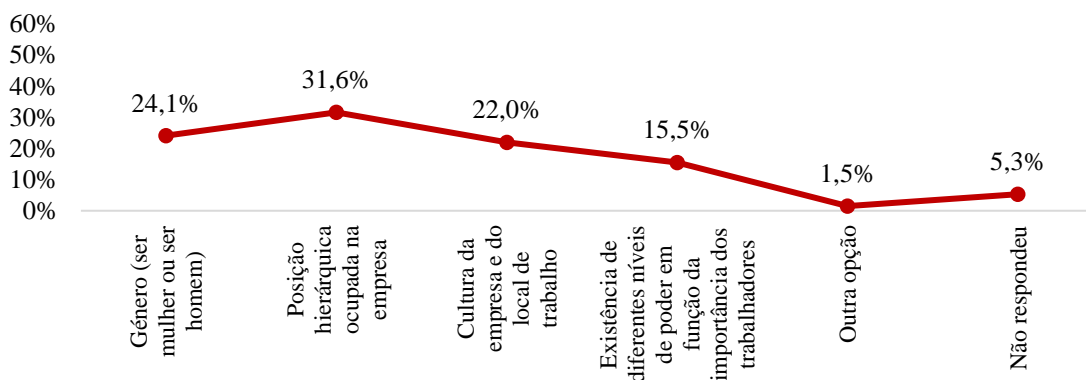


Gráfico 43 - Fatores que motivam o assédio na prática contabilística (% de respostas)

O assédio na contabilidade é motivado pela posição hierárquica ocupada na empresa (31,6%), pelo género (ser mulher ou ser homem) (24,1%), pela cultura da empresa e do local de trabalho (22,0%), mas também pela “falta de ética”, “atitude das pessoas” e pela “personalidade das pessoas e não o trabalho em si”. Há ainda uma opinião contrária que nos diz que o assédio sexual já “não acontece, ideia do passado”.

2. Quando o assédio é exercido, essencialmente no local de trabalho, que tipo de repercussões tem sobre a mulher/homem?

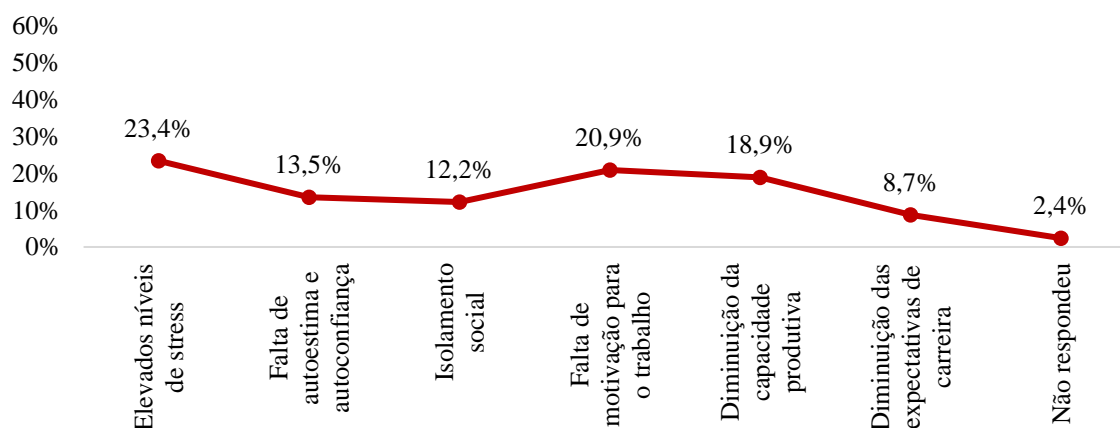


Gráfico 44 - Tipo de repercussões sobre a mulher/homem no assédio (% de respostas)

Quando o assédio é exercido, quer na mulher, quer no homem, irá resultar em elevados níveis de stress (23,4%), à falta de motivação para o trabalho (20,9%) e à diminuição da capacidade produtiva (18,9%).

5.3.6. Gender Pay Gap

1. No exercício da profissão, e perante as mesmas funções, existem diferenças salariais entre os homens e as mulheres?

Respostas	Total
Sim	131
Não	60
Não respondeu	4

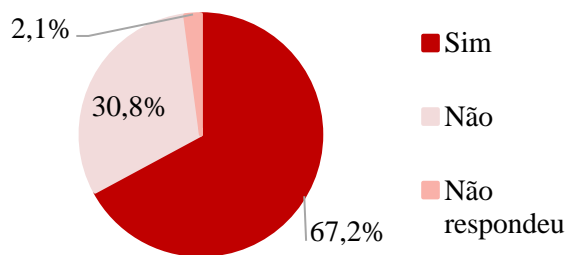


Tabela 20 - Diferenças salariais entre os homens e as mulheres (nº de respostas)

Gráfico 45 - Diferenças salariais entre os homens e as mulheres (% de respostas)

Ao nível da remuneração adquirida na prática contabilística e no exercício das mesmas funções, 67,2% dos inquiridos considera há desigualdade salarial entre os homens e as mulheres, enquanto que 30,8% dos inquiridos considera que há igualdade salarial entre ambos, 2,1% dos inquiridos preferiu não responder a esta questão.

1.1. Se respondeu sim à questão anterior, considera que as desigualdades salariais são resultado:

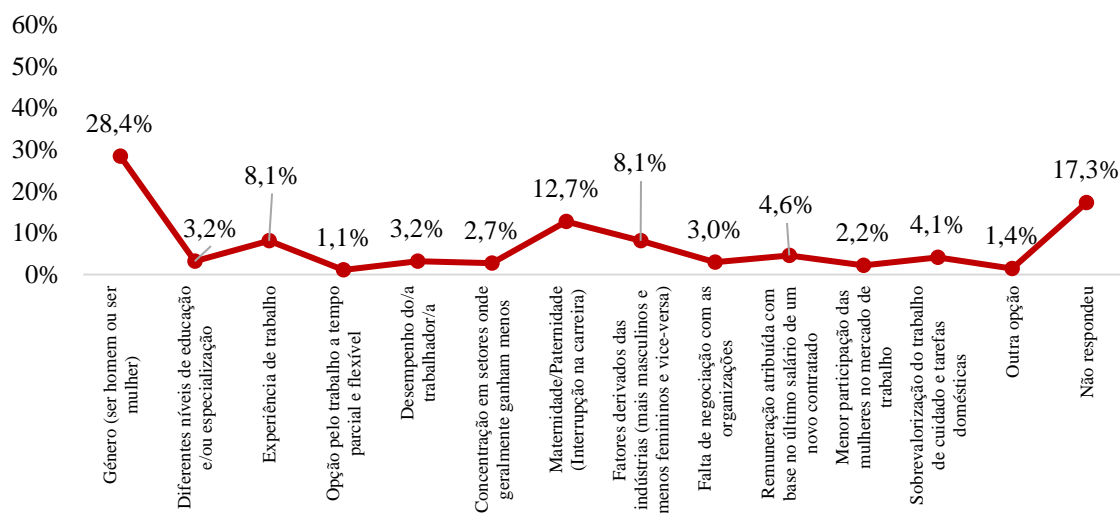


Gráfico 46 - Desigualdades salariais entre os homens e as mulheres (respondeu sim à questão anterior) (% de respostas)

As desigualdades salariais a que os inquiridos se referem e que faz com que haja diferenças nos valores remunerados ao homem e à mulher, perante as mesmas funções são devido ao género (ser homem ou ser mulher) (28,4%), à maternidade/paternidade (interrupção na carreira) (12,7%), a fatores derivados das indústrias (mais masculinos e menos femininos e vice-versa) (8,1%) e à experiência de trabalho (8,1%). De acordo com outras opiniões, deve-se igualmente pela “não valorização das competências e das pessoas”, pela “maior confiança com a entidade patronal apesar de muitas vezes ter menos conhecimento contabilístico (tanto existe nos homens como nas mulheres)”, pela “negociação forte nos homens” pelo facto de “as organizações ainda têm a ideia antiga de que os homens devem ganhar mais para terem os ordenados mais altos em casa”.

2. Como é possível combater estas desigualdades salariais?

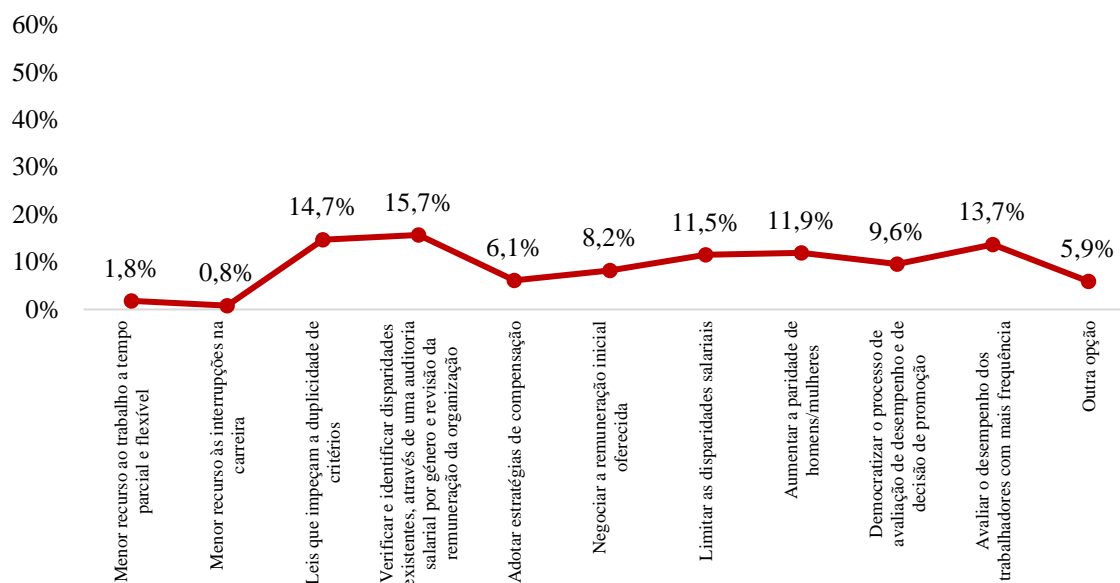


Gráfico 47 - Combate às desigualdades salariais (% de respostas)

Para ser possível combater as desigualdades salariais, na perspetiva dos inquiridos, é necessário verificar e identificar disparidades existentes, através de uma auditoria salarial e revisão da remuneração (15,7%), criar e adotar leis que impeçam a duplicidade de critérios (14,7%) e avaliar o desempenho dos trabalhadores com mais frequência (13,7%).

5.3.7. Considerações finais

1. A contabilidade está sujeita a uma constante atualização. Considera que as constantes alterações/atualizações legislativas podem prejudicar a solidez da profissão?

Respostas	Total
Sim	123
Não	68
Não respondeu	4

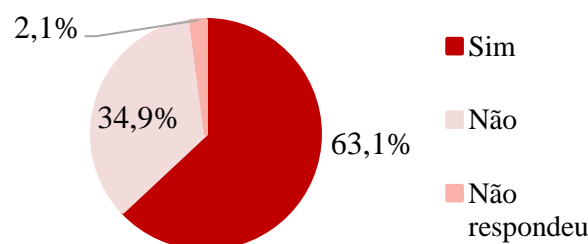


Tabela 21 - Constantes alterações/atualizações legislativas (nº de respostas)

Gráfico 48 - Constantes alterações/atualizações legislativas (% de respostas)

A contabilidade está sujeita a uma constante atualização nos tempos atuais, e segundo os 63,1% dos inquiridos, estas alterações/atualizações legislativas podem prejudicar a solidez

da profissão, na perspetiva dos restantes 34,9% dos inquiridos não prejudica a solidez da profissão contabilística. 2,1% dos inquiridos não respondeu a esta questão.

2. Tendo em conta o avanço das tecnologias na contabilidade, em sua opinião, que futuro terá a contabilidade realizada, maioritariamente, de forma manual?

Os profissionais da contabilidade consideram que a contabilidade realizada, maioritariamente, de forma manual: (i) não terá nenhum futuro/sofrerá uma transformação/renovação/tenderá a acabar/reduzir/desaparecer/será ultrapassada/extinta/irá tornar-se obsoleta, o que levará à diminuição da mão-de-obra; (ii) será cada vez mais informatizada, automatizada, simplificada e parametrizada; (iii) continuará a existir, pois nunca se irá substituir a subjetividade de um contabilista e manter-se-á para um conjunto reduzido de micro e pequenas empresas; (iv) ambas devem coexistir, ajudando-se mutuamente; (v) será algo residual ou para áreas particulares muito específicas; (vi) terá de estar aliada à transformação digital/programação de modo a automatizar os processos; (vii) irá sempre necessitar de supervisão e da mão humana em todo o processo (conferência/deteção de erros); (viii) vai perder a sua importância para o controlo de gestão, a perda de muita informação devido a ataques informáticos e do próprio desgaste dos programas informáticos e computadores.

3. Estarão os profissionais da contabilidade preparados para o futuro tecnológico?

Respostas	Total
Sim	128
Não	62
Não respondeu	5

Tabela 22 - Preparação para o futuro tecnológico na contabilidade (nº de respostas)

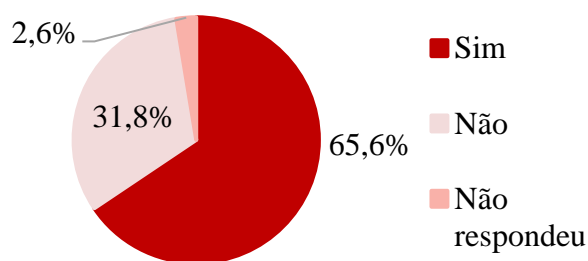


Gráfico 49 - Preparação para o futuro tecnológico na contabilidade (% de respostas)

A contabilidade atualmente está sujeita a constantes atualizações, mas também acompanha uma enorme evolução tecnológica, e na perspetiva de 65,6% dos inquiridos, os profissionais da contabilidade estão preparados para este futuro tecnológico, 31,8% dos inquiridos assume que não estão preparados para tal, 2,6% dos inquiridos não se pronunciou quanto a esta questão.

3.1. Se respondeu não, indique porquê?

Os profissionais da contabilidade não estão preparados para o futuro tecnológico, visto que: (i) há muitos que não se conseguem adaptar e tem pouca aptidão para as TIC (Tecnologias da informação e comunicação); (ii) existem muitos “velhos do restelo” que não querem evoluir, que resistem à mudança e que não possuem capacidade de aprendizagem; (iii) falta informação, formação, preparação e acompanhamento sobre as tecnologias; (iv) falta vontade e tempo para se atualizarem, estarem a par e explorarem todo o desenvolvimento e alterações tecnológicas existentes; (v) é necessário alterar a legislação em relação a este assunto, de modo a facilitar a vida do contabilista; (vi) falta atualização, condições, meios e recursos nas empresas; (vii) valores de investimento em TI são elevados; (viii) há pouco avanço nas infraestruturas do estado.

3.2. Se respondeu sim, indique porquê?

Os profissionais da contabilidade estão preparados para o futuro tecnológico, visto que: (i) acompanham, adaptam-se, qualificam-se cada vez mais e tem maior aptidão à tecnologia; (ii) estão em permanente atualização e alteração, com formações constantes anuais e habituados a adaptar-se a essas mudanças e alterações; (iii) há mais recursos; (iv) já faz parte do dia a dia e é uma integração gradual; (v) permite a libertação para outros tipos de trabalho como a consultoria; (vi) as TIC facilitam o trabalho na área da contabilidade, ajuda na melhor execução e simplificação dos procedimentos contabilísticos, poupa tempo na realização de tarefas, reduz a taxa de erro, ajuda nos desafios diários, permite uma maior facilidade no registo e a consulta a qualquer momento e lugar; (vii) a tecnologia está muito melhorada, de fácil adaptabilidade e com constantes formações sobre o funcionamento das mesmas; (viii) são impostas e incentivadas pelas instituições, nomeadamente AT, OCC e outras entidades; (ix) os mais “velhos” estão perto da reforma e já não vão estar a trabalhar na "revolução", os mais novos, com mais ou menos dificuldade, já estão razoavelmente preparados para uma contabilidade mais moderna.

6. Conclusão

6.1. Principais conclusões

O género é considerado um fator importante para a superação da crise económica e financeira e para a recuperação da economia europeia. Do ponto de vista macroeconómico, a inclusão da mulher no mercado de trabalho é fundamental para promover o crescimento económico e para abrandar o impacto da contração da força de trabalho devido ao envelhecimento da população (CIG, 2020).

Este conceito de género é deveras complexo, surgiu em meados do século XIX, através do feminismo (Nogueira, 2001) e passou a fazer parte da sociedade, como sendo as diferenças sociais ou papéis, responsabilidades e comportamentos construídos socialmente ou atribuídos às mulheres e aos homens no seu crescimento (Europeia, 2004).

A igualdade de género, é o tratamento justo, imparcial e igualitário entre homens e mulheres (APAV, 2019) e trata-se, assim, da ideia de que os seres humanos, apesar do seu sexo, são livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de continuar as suas carreiras profissionais e de fazerem as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e concepções dos papéis sociais atribuídos aos homens e mulheres (CIG, 2022).

A desigualdade de género incide na subvalorização social das mulheres, exceto no que diz respeito às funções específicas de reprodução (CIG, 2022). Embora as desigualdades de género na educação estejam a diminuir, ainda permanecem no emprego, na remuneração, nos cuidados, nos lugares de decisão e nas pensões (CIG, 2020).

A contabilidade surgiu inicialmente como sendo associada aos homens, mas com o decorrer dos anos e com o respetivo desenvolvimento desta profissão, foi sendo associada maioritariamente às mulheres. A presença dos homens no combate à guerra, foi o marco principal para a entrada das mulheres na contabilidade, estabilizando as desigualdades que estas eram alvo, face aos homens. Com o seu regresso, as mulheres foram dispensadas das suas funções, e continuaram a ser alvo de desigualdades/discriminação (Kirkham & Loft, 1993; Lehman, 1992).

Até à atualidade, e em pleno século XXI, continuamos a falar sobre a questão de género, as mulheres a lutar pela igualdade de direitos, e apesar de a contabilidade ter aberto portas para as mulheres, muitos desafios permanecem (André & Feio, 1999; Ferreira, 1999; Kirkham & Loft, 1993; Lehman, 1992).

Atualmente, a contabilidade é maioritariamente exercida pelas mulheres (Atena & Tiron-Tudor, 2019), como se confirma pela diminuição do nº de homens inscritos na OCC. O

número de questionários respondidos, relativamente a estes fatores, que refletem esta situação são: 1) o sentido de organização e responsabilidade das mulheres (Loureiro & Cardoso, 2008), o que vem contradizer a ideia definida por alguns autores sobre a escolha de outras áreas (p.e.: engenharias, indústrias transformadoras, construção, ...) (CIG, 2021b); 2) a adaptação à profissão (Catalyst, 2007). Esta situação não é explicada pela maior longevidade (CIG, 2021b), nem pelo comportamento mais ético no trabalho pelas mulheres (Krishnan & Parsons, 2008).

A contabilidade tem evoluído e acompanhado a evolução da sociedade, e tende cada vez mais a ser informatizada, automatizada, simplificada e parametrizada, e terá de estar aliada à transformação digital/programação de modo a automatizar os processos, numa lógica de exploração inteligente de recursos.

Os profissionais estão preparados para o futuro tecnológico, visto que acompanham, adaptam-se, qualificam-se cada vez mais e tem maior aptidão à tecnologia, estão em permanente atualização e alteração, há mais recursos, as TIC facilitam o trabalho na área da contabilidade, ajuda na melhor execução e simplificação dos procedimentos contabilísticos, poupança de tempo na realização de tarefas, minimização de erros e maior facilidade no registo.

Continuam a existir, independentemente do género, profissionais que não se conseguem adaptar e que têm pouca aptidão para as TIC e que resistem à mudança.

A maioria dos inquiridos tem idades compreendidas entre os 40 – 50 anos, encontrando-se a exercer funções como contabilistas por conta de outrem, há mais de 21 anos e trabalham até 8 horas por dia, com valores remuneratórios compreendidos entre os 700€ - 1000€.

A maioria escolheu esta profissão, pelo gosto e apontam como principais aspetos positivos a formação e atualização constante, a credibilidade da profissão e a responsabilidade civil/fiscal. Como principais aspetos negativos o desgaste físico, mental e psicológico e a pressão por parte da AT. Independentemente dos aspetos/obstáculos negativos no exercício da profissão, a maioria não a abandonaria, isto pelo gosto pela profissão, credibilidade da profissão e reconhecimento.

A maioria dos inquiridos considera que, atualmente, a imagem de que o homem tinha o dever de sustentar e proteger a família e a mulher de se focar nos cuidados domésticos da casa, dos filhos e da família, já não se verifica (APAV, 2019; Vieira et al., 2017). Contudo, para os restantes inquiridos, esta diferença de papéis desempenhados ainda se mantém no que diz respeito à vida familiar e profissional, pois a mulher continua a desempenhar a

maioria das tarefas domésticas e familiares, juntamente com a atividade profissional (APAV, 2019; Vieira et al., 2017) e ainda existe diferença salarial, para as mesmas funções.

No exercício da contabilidade, a maioria dos inquiridos considera que o facto de a mulher se dedicar a funções administrativas, por serem consideradas incapazes de assumir este papel, já não se verifica (Acker, 1990; Atena & Tiron-Tudor, 2019; Kirkham & Loft, 1993; Lehman, 1992).

Quanto ao acesso e exercício da contabilidade, a maioria considera que as mulheres e os homens possuem o mesmo nível de igualdade, a que não considera, defende que há desigualdade na conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional (Roehling et al., 2003), na maternidade (Lupu, 2012) e no nível de remuneração (CIG, 2020).

Deste modo, os principais desafios enfrentados pelas mulheres e homens contabilistas no exercício da sua atividade foram a conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional, o *glass ceiling*, o *GPG* e a maternidade.

A maioria dos inquiridos considera que ambos enfrentam o *double-bind dilema*. Os que consideram que as mulheres e homens não enfrentam o mesmo dilema e da mesma forma, defendem que este apenas se aplica às mulheres que desempenham funções em ambientes onde as características masculinas são mais valorizadas, às mulheres que se adaptam à cultura e ambiente masculino (Catalyst, 2007; Peterson, 2010; Taveira & Nogueira, 2004) e às mulheres que têm de adotar um estilo profissional confortável para o seu parceiro (Catalyst, 2007; Jamieson, 1995; Peterson, 2010). O que se conclui que este dilema é apenas aplicado às mulheres e não aos homens.

Na progressão da carreira, a maioria dos inquiridos defende que enfrentam o mesmo tipo de dificuldades e a que mais de destaca é influenciada pela conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional (André & Feio, 1999; Lehman, 1992; Loureiro & Cardoso, 2008), pela maternidade/paternidade (Lupu, 2012) e pelas preferências individuais (escolha de serem mães/pais e terem mais tempo para a família) (Gallhofer et al., 2011; Lupu, 2012).

Quer os homens, quer as mulheres, encaram de forma diferente o sucesso na carreira e têm diferentes estilos de liderança. As mulheres focam-se no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, na realização profissional e na realização pessoal. Os homens, focam-se mais no status, na realização profissional e na realização pessoal (Loureiro & Cardoso, 2008; Sturges, 1999). Deste modo, o sucesso profissional não depende da questão de género.

Os profissionais acreditam que os horários de trabalho flexíveis, a maior flexibilidade no local de trabalho e da vida profissional com a vida familiar permitem evitar criar conflito

entre a vida familiar e profissional (André & Feio, 1999; Benschop & Meihuizen, 2002; Loureiro & Cardoso, 2008; Roehling et al., 2003).

Quanto ao assédio sexual e moral no trabalho, os fatores que motivam o assédio na contabilidade, são a posição hierárquica ocupada na empresa, o género (ser mulher ou ser homem) e a cultura da empresa e do local de trabalho (Chamberlain et al., 2008; Dias, 2008).

Os profissionais de contabilidade, no exercício da sua profissão, e nas mesmas funções, defendem que existem diferenças salariais entre os homens e mulheres e que são resultado do género (ser homem ou ser mulher), da maternidade/paternidade (interrupção na carreira), de fatores derivados das indústrias (mais masculinos e menos femininos e vice-versa) (Atena & Tiron-Tudor, 2019) e da experiência de trabalho (Zobnina, 2009).

Pode-se concluir que apenas se trata de uma questão de género no assédio sexual e moral no trabalho e no *GPG* (Santos & Amâncio, 2014).

A contabilidade como profissão de género permite a formação de desigualdades que geram impactos de género: a disparidade salarial, a discriminação e a duplicidade de critérios. Mesmo que a profissão contabilística seja dominada por mulheres do ponto de vista numérico (pelo menos nos países europeus), elas ainda lutam para chegar a um ponto em que possam afirmar honestamente que o seu status é igual ao dos homens (Lupu 2012; Kornberger et al. 2010).

A maternidade é percebida como um obstáculo, uma vez que se considera que diminui as chances de progressão na carreira e também diminui o foco no trabalho (Loureiro & Cardoso, 2008; Lupu, 2012).

Os homens também estão sujeitos aos desafios na contabilidade através de longas horas de trabalho, culturas masculinas, parentalidade, incorporação masculina, heteronormatividade e experiências de identidades interseccionais (Haynes, 2017).

Assim, conclui-se que estas desigualdades e discriminações, apenas deixarão de fazer parte da atualidade, quando os estereótipos associados às mulheres deixarem de ser aplicados e quando estas passarem a ser consideradas como indivíduos (Loureiro & Cardoso, 2008), e lhes permitam participar de modo igualitário e ativamente na sociedade (Foucault, 1978).

6.2. Limitações da Investigação

Como principais limitações desta investigação, apontamos as várias insistências, pedidos de respostas e demora na divulgação do questionário, apesar dos canais de serem variados (grupos do Facebook relacionados com a contabilidade, pedidos de divulgação à OCC aos contabilistas certificados e às universidades para divulgação aos docentes e alunos e para a

rede de contactos pessoais). Este tipo de questionários é cada vez mais usual e o seu uso começa a ficar comprometido, uma vez que, recebemos vários questionários enviados por outros investigadores/alunos.

Outra limitação foi na análise dos dados devido às elevadas opções escolhidas nas questões pelos inquiridos, o que nos levou a optarmos apenas pelas três primeiras respostas selecionadas com mais frequência, e a primeira resposta selecionada com mais frequência na caracterização da amostra.

6.3. Lacunas

Existem lacunas na literatura relacionadas à posição de género dos homens, e quem, levar o género a sério significa abordar a masculinidade e o papel dos homens. Para entender a interação da contabilidade com a vida das mulheres também precisamos entender a dos homens (Haynes, 2017).

A flexibilidade no horário de trabalho ou trabalho a tempo parcial não é comum nem é encarada de forma positiva, pois a impressão coletiva é que quem trabalha a tempo parcial, não leva a carreira a sério. Até certo ponto, a implementação dessas soluções parece apenas uma medida para mostrar algum tipo de ação para diminuir a diferença de género. Como Benschop et al. (2013) sugeriram, há muito potencial oculto a ser explorado em trabalhadores a tempo parcial.

6.4. Contribuições e perspetivas futuras da Investigação

Pretendemos com a presente investigação, contribuir para mais um estudo sobre a questão do género, relativa à mulher e ao homem e a ambos na profissão de contabilidade, de modo a enriquecer a revisão da literatura com esta temática, e enriquecê-la com dados empíricos recentes e atuais.

Seria interessante podermos efetuar um questionário mais direcionado aos homens, sendo que este estudo está mais ligado às desigualdades das mulheres, efetuar um questionário com uma amostra que tivesse uma representatividade mais elevada relativamente ao apresentado agora neste estudo. Efetuar um questionário a mulheres e homens de outros países e que estejam ligados à contabilidade, para assim ser possível fazer a comparação entre países nacionais com os internacionais. Mais estudos poderão ser efetuados, inclusive por distritos, no sentido de percebermos se existem resultados diferentes com as várias regiões, e abranger o mesmo estudo a outras áreas que não a contabilidade. Seria também interessante, abordar/inquirir quais os desafios atuais das mulheres contabilistas.

7. Referências Bibliográficas

- Acker, J. (1990). HIERARCHIES, JOBS, BODIES: A Theory of Gendered Organizations. *Sage journals*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F089124390004002002>
- AICPA. (2019). Best practices for preventing gender pay disparity: A guide from the AICPA Women's Initiatives Executive Committee. AICPA. <https://us.aicpa.org/content/dam/aicpa/career/womenintheprofession/downloadable/documents/gender-pay-disparity-brochure.pdf>
- Amâncio, L. (1998). Sexismo e racismo-dois exemplos de exclusão do outro. *Nós e os Outros: a exclusão em Portugal e na Europa*. Porto: SPAE.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2005). "Helping them to forget..": the organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, organizations and society*, 30(5), 469-490. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.aos.2004.05.003>
- André, I. M., & Feio, P. A. (1999). Development and equality between women and men in the Portuguese labour market. *South European Society and Politics*, 4(2), 54-71. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13608740408539570>
- APAV. (2019). Guia para Famílias – Sensibilizar e Educar para a Igualdade de Género. APAV - Associação Portuguesa de Apoio à Vítima. https://apav.pt/publiproj/images/yootheme/PDF/Guia_Familias_Sensibilizar_Educar_Igualdade_Genero.pdf
- Atena, F. W., & Tiron-Tudor, A. (2019). Gender as a dimension of inequality in accounting organizations and developmental HR strategies. *MDPI*, 10(1), 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/admsci10010001>
- Bennett, M. L. (2015). Organizational Strategies Retaining & Developing Women Leaders. AICPA. <https://us.aicpa.org/content/dam/aicpa/career/womenintheprofession/downloadable/documents/organizational-strategies-toolkit.pdf>
- Benschop, Y., & Meihuizen, H. E. (2002). Keeping up gendered appearances: representations of gender in financial annual reports. *Accounting, organizations and society*, 27(7), 611-636. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(01\)00049-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0361-3682(01)00049-6)

- Benschop, Y., Van den Brink, M., Doorewaard, H., & Leenders, J. (2013). Discourses of ambition, gender and part-time work. *Sage journals*, 66(5), 699-723. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F0018726712466574>
- Cardona, M. J., Vieira, C., Tavares, T. C., Uva, M., Nogueira, C., & Piscalho, I. (2011). Guião de Educação: Género e Cidadania no 1º ciclo do Ensino Básico. *Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género*. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2013/12/guiao_educa_1ciclo.pdf
- Catalyst. (2007). The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't. *Catalyst*.
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context. *Sage Publications - Work and occupations*, 35(3), 262-295. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F0730888408322008>
- CIG. (2020). Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. *Comissão Europeia* <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/03/Estrategia-para-a-Igualdade-de-Genero-2020-2025.pdf>
- CIG. (2021a). Gender Pay Gap * em Portugal | 2021. *Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género*. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/Brochura-GPG_vFINAL.pdf
- CIG. (2021b). Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2021. *Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género* https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/2021_11_16_BE_VFINAL_web.pdf
- CIG. (2022). Igualdade entre Mulheres e Homens. <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/enquadramento/>
- Cooper, C., & Taylor, P. (2000). From Taylorism to Ms Taylor: the transformation of the accounting craft. *Accounting, organizations and society*, 25(6), 555-578. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(99\)00052-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0361-3682(99)00052-5)
- Crompton, R. (1999). Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner. *Oxford University Press*. <https://books.google.pt/books?id=1VJaAKsBK0wC>
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2006). Le deuxième sexe dans la profession comptable. *Comptabilité Contrôle Audit*, 12(3), 101-138. <https://doi.org/10.3917/cca.123.0101>
- Deaux, K. (1985). Sex and Gender. *Annual Review of Psychology*, 36(1), 49-81. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.36.020185.000405>

- Dias, I. (2008). Violência Contra as Mulheres no Trabalho. O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 57, 11-23. http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292008000200002&nrm=iso
- Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, (13 de Dezembro de 2004). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=PL>
- Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation (Vol. 1). *Psychology Press*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203781906>
- Europeia, C. (2004). Guia EQUAL sobre a Integração da Perspectiva do Género. 25. https://www.animar-dl.pt/site/assets/files/5238/20150417_025947_guia_integracao_da_perspectiva_de_genero.pdf
- Ferreira, V. (1999). Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 199-227. <http://hdl.handle.net/10316/11571>
- Foucault, M. (1978). *The history of sexuality*
Volume I: An Introduction (Vol. 95). <https://suplaney.files.wordpress.com/2010/09/foucault-the-history-of-sexuality-volume-1.pdf>
- Francoeur, C., Labelle, R., & Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of business ethics*, 81(1), 83-95. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9482-5>
- Gallhofer, S., Paisey, C., Roberts, C., & Tarbert, H. (2011). Preferences, constraints and work-lifestyle choices: The case of female Scottish chartered accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(4), 440-470. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09513571111133054>
- Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations. *European sociological review*, 7(2), 101-121. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036590>
- Haynes, K. (2008). Transforming identities: Accounting professionals and the transition to motherhood. *Critical Perspectives on Accounting*, 19(5), 620-642. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cpa.2006.10.003>

- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>
- Hultin, M. (2003). Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling?: Career Consequences of Occupational Sex Segregation. *Work and Occupations*, 30(1), 30-61. <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>
- INE. (2019). Inquérito à Fecundidade - 2019. *INE*. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=6358344&PUBLICACOESstema=55565&PUBLICACOESmodo=2
- Jamieson, K. H. (1995). Beyond the double bind: Women and leadership. *Oxford University Press on Demand*.
- Kanter, R. M. (1975). Women and the structure of organizations: Explorations in theory and behavior. *Sociological Inquiry*, 45(2-3), 34-74. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1975.tb00331.x>
- Krishnan, G. V., & Parsons, L. M. (2008). Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality. *Journal of business ethics*, 78(1), 65-76. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-006-9314-z>
- Lehman, C. (2012). We've come a long way! Maybe! Re-imagining gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(2), 256-294. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09513571211198764>
- Lehman, C. R. (1992). "Herstory" in accounting: The first eighty years. *Accounting Organizations and Society*, 17(3-4), 261-285. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90024-M](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90024-M)
- Loft, A. (1992). Accountancy and the gendered division of labour: a review essay. *Accounting, organizations and society*, 17(3-4), 367-378. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90029-R](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90029-R)
- Loureiro, P. O., & Cardoso, C. C. (2008). O género e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos*, VI(10), 221-238. <https://scielo.pt/pdf/tek/n10/n10a13.pdf>
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4-5), 351-369. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.01.003>
- Lyonette, C., & Crompton, R. (2008). The only way is up? An examination of women's "under-achievement" in the accountancy profession in the UK. *Gender in*

- Management: An international journal*, 23(7), 506-521.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/17542410810908857>
- Marconi, M. d. A., & Lakatos, E. M. (2012). Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados. In *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados* (pp. 277-277).
- McCabe, A. C., Ingram, R., & Dato-On, M. C. (2006). The business of ethics and gender. *Journal of business ethics*, 64(2), 101-116.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-005-3327-x>
- Metcalfe, B. D. (2008). A feminist poststructuralist analysis of HRD: why bodies, power and reflexivity matter. *Human Resource Development International*, 11(5), 447-463.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13678860802417569>
- Mueller, F., Carter, C., & Ross-Smith, A. (2011). Making sense of career in a Big Four accounting firm. *Current Sociology*, 59(4), 551-567.
<https://doi.org/10.1177/0011392111402734>
- Nogueira, C. (2001). Feminismo e discurso do género na psicologia social.
<http://hdl.handle.net/1822/4117>
- Nussbaum, M. C. (2000). Women and human development: The capabilities approach (Vol. 13). Cambridge University Press.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1017/CBO9780511841286>
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal. *CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*.
- Peterson, H. (2010). The gendered construction of technical self-confidence: Women's negotiated positions in male-dominated, technical work settings. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 2(1).
<http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/61/79>
- Pinto, T., Nogueira, C., Vieira, C., Silva, I., Saavedra, L., Silva, M. J., Silva, P., Tavares, T. C., & Prazeres, V. (2015). Guião de educação: género e cidadania: 3º ciclo.
<http://hdl.handle.net/10400.2/6947>
- PORDATA. (2022). Glossário. *PORDATA*. <https://www.pordata.pt/Glossario>
- Powell, G. N. (1993). Women and men in management (2nd Edition). *Newbury Park: Sage*.

- Procter, I., & Padfield, M. (1999). Work orientations and women's work: A critique of Hakim's theory of the heterogeneity of women. *Gender, Work & Organization*, 6(3), 152-162. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1468-0432.00078>
- Ragins, B. R., Townsend, B., & Mattis, M. (1998). Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling. *Academy of Management Perspectives*, 12(1), 28-42. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/ame.1998.254976>
- Richardson, R. J., Peres, J. A., & Wanderley, J. C. V. (1985). Pesquisa social: métodos e técnicas. *Atlas São Paulo*.
- Rodrigues, L. L., & Gomes, D. (2002). Evolução da profissão dos Técnicos de Contas em Portugal: Do Marquês de Pombal até aos nossos dias. *Jornal de Contabilidade*, 302, 131-141.
- Roehling, P. V., Moen, P., & Batt, R. (2003). Spillover. *Human Resource Studies*. <https://hdl.handle.net/1813/76171>
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2014). Sobreminorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações. *Análise Social*, 700-726.
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2016). Gender Inequalities in Highly Qualified Professions: A Social Psychological Analysis. *Journal of Social and Political Psychology*, 4(1), 427-443. <https://doi.org/https://doi.org/10.5964/jspp.v4i1.487>
- Scott, J. W. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *American Historical Review*, 91(5), 1053-1075. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1864376>
- Silva, J. C., Dal Magro, C. B., & SILVA, M. d. (2016). Gender inequality in accounting profession from the perspective of the glass ceiling. *RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15(2), 447-474.
- Sturges, J. (1999). What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British journal of management*, 10(3), 239-252. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-8551.00130>
- Taveira, M. d. C., & Nogueira, C. (2004). Estudos de género e psicologia vocacional: Confronto de teorias e implicações para a intervenção vocacional. *Fundamentos, Princípios e Orientações*. <http://hdl.handle.net/1822/4148>
- UNESCO. (2018). UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework: Baseline definitions of key concepts and terms. *Division for Gender Equality*. https://es.unesco.org/system/files/definitions_and_key_gender-related_concepts_2018.pdf

- Vieira, C. C., Nogueira, C., Fernanda, H., Marques, F. M., Vicente, F. L., Teixeira, F., Coelho, L., Duarte, M., Loureiro, M. H. D., Silva, P., Monteiro, R., Tavares, T.-C., Pinto, T., Toldy, T., & Ferreira, V. (2017). Conhecimento, Género e Cidadania no Ensino Secundário. *Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género-Presidência do Conselho de Ministros*. <http://hdl.handle.net/10451/32448>
- Vieira, R. (2009). Paradigmas teóricos da investigação em contabilidade. *Contabilidade e controlo de gestão: Teoria, metodologia e prática*. Lisboa: Escolar Editora, 9-34.
- Weidenfeller, N. K. (2012). Breaking through the glass wall: The experience of being a woman enterprise leader. *Human Resource Development International*, 15(3), 365-374. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13678868.2012.688361>
- Zobnina, A. (2009). Glossary of Gender-related Terms. https://medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Gender-Glossary-updated_final.pdf

Apêndice

1. Caracterização da amostra

1.1. Caracterização pessoal por situação civil

Situação Civil	Género		
	Mulheres	Homens	Total
Casada(o)	73	15	88
Solteira(o)	50	18	68
Divorciada(o)	11	1	12
União de Facto	20	7	27

Tabela 1 - Caracterização pessoal por situação civil

1.2. Caracterização pessoal por idade

Idade	Género		
	Mulheres	Homens	Total
18 - 28 anos	28	12	40
29 - 39 anos	40	8	48
40 - 50 anos	68	15	83
51 - 61 anos	16	6	22
+ de 62 anos	2	0	2

Tabela 2 - Caracterização pessoal por idade

1.3. Caracterização pessoal por localização geográfica

Localização Geográfica	Género		
	Mulheres	Homens	Total
Norte	59	26	85
Centro	30	6	36
Lisboa	34	9	43
Alentejo	7	1	8
Algarve	10	1	11
Madeira	5	0	5
Açores	2	0	2
França	1	0	1
Não respondeu	3	1	4

Tabela 3 - Caracterização pessoal por localização geográfica

1.4. Caracterização pessoal por habilitações literárias

Habilitações literárias	Género		
	Mulheres	Homens	Total
Doutoramento	0	2	2
Mestrado	20	8	28
Pós-Graduação	20	5	25
Licenciatura	97	22	119
Bacharelato	8	1	9
Curso tecnológico/profissional	4	0	4
12º ano - ensino secundário	3	5	8

Tabela 4 - Caracterização pessoal por habilitações literárias

1.5. Caracterização pessoal por situação profissional

Situação Profissional	Género		
	Mulheres	Homens	Total
Trabalhador(a) por conta própria	33	9	42
Trabalhador(a) por conta d'outrem	107	30	137
Desempregado(a)	3	0	3
Reformado(a)	1	0	1
Trabalhador(a) estudante	7	2	9
Trabalhador(a) a tempo parcial	1	0	1
Não respondeu	2	0	2

Tabela 5 - Caracterização pessoal por situação profissional

1.6. Caracterização pessoal por profissão

Profissão	Género		
	Mulheres	Homens	Total
Contabilista	99	23	122
Técnica/o contabilista	22	4	26
Administrativa/o	17	5	22
Estagiária/o	2	0	2
Direção, gestão ou chefia	8	8	16
Outras profissões (ligadas à contabilidade)	6	1	7

Tabela 6 - Caracterização pessoal por profissão

1.7. Caracterização pessoal por experiência profissional

Anos de experiência profissional	Género		
	Mulheres	Homens	Total
Menos de 1 ano	12	3	15
1 - 5 anos	29	14	43
6 - 10 anos	18	6	24
11 - 15 anos	28	2	30
16 - 20 anos	28	5	33
mais de 21 anos	36	9	45
Não aplicável	2	2	4
Não respondeu	1	0	1

Tabela 7 - Caracterização pessoal por experiência profissional

1.8. Caracterização pessoal por nº de horas de trabalho por dia

Horas de trabalho por dia	Género		
	Mulheres	Homens	Total
Até 7 horas	12	4	16
Até 8 horas	74	21	95
9- 12 horas	65	12	77
Mais de 12 horas	2	2	4
Não respondeu	2	1	3

Tabela 8 - Caracterização pessoal por nº de horas de trabalho por dia

1.9. Caracterização pessoal por remuneração bruta atual

Remuneração bruta atual	Género		
	Mulheres	Homens	Total
700€ - 1000€	57	9	66
1001€ - 1200€	34	8	42
1201€ - 1500€	32	12	44
Mais de 1501€	28	12	40
Não respondeu	3	0	3

Tabela 9 - Caracterização pessoal por remuneração bruta atual

**1.10. Caracterização pessoal por inscrição na Ordem dos Contabilistas
Certificados (OCC)**

Inscrição na OCC	Género		
	Mulheres	Homens	Total
Sim	109	27	136
Não	45	14	59

Tabela 10 - Caracterização pessoal por inscrição na OCC

2. Contextualização na contabilidade

2.1.Motivo(s) para a escolha da profissão

Respostas	Total
Igualdade de oportunidade e tratamento	3
Primeira oportunidade de emprego	30
Escolha opcional no acesso ao ensino superior (2ª opção)	24
Relação familiar com a profissão (profissão exercida pela família)	20
Nível de remuneração	6
Gosto pela profissão	136
Outra opção	11
Não respondeu	1

Tabela 11 - Motivos para a escolha da profissão (nº de respostas)

2.2.Principais aspetos positivos no exercício da profissão

Respostas	Total
Igualdade de oportunidade e tratamento	27
Progressão da carreira	39
Nível de remuneração	25
Facilidade e flexibilidade na conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional	29
Possibilidade de laboração em regime parcial e flexibilidade de horário de trabalho	43
Desenvolvimento tecnológico (transformação digital)	33
Responsabilidade civil/fiscal	55
Credibilidade da profissão	79
Formação e atualização constante	93
Outra opção	17
Não respondeu	7

Tabela 12- Principais aspetos positivos no exercício da profissão (nº de respostas)

2.3.Principais aspetos negativos/obstáculos no exercício da profissão

Respostas	Total
Género (ser mulher ou ser homem)	18
Desigualdade/Discriminação de oportunidades e tratamento	17
Estagnação na progressão da carreira	64
Nível de remuneração	99
Dificuldade na conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional	89
Assédio sexual e moral no trabalho	6
Maternidade	42
Impossibilidade de trabalhar em regime parcial e inflexibilidade de horário de trabalho	20
Habilitações literárias	4
Desgaste físico, mental e psicológico	157
Pressão por parte da Autoridade Tributária (AT)	127
Formação e atualização constantes	44
Desenvolvimento tecnológico (transformação digital)	10
Outra opção	2
Não respondeu	1

Tabela 13 - Principais aspetos negativos no exercício da profissão (nº de respostas)

2.4.Se respondeu sim à questão anterior, porquê?

Respostas	Total
Desigualdade/Discriminação de oportunidades e tratamento	6
Estagnação na progressão da carreira	19
Nível de remuneração	37
Dificuldade na conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional	29
Assédio sexual e moral no trabalho	0
Preferência maternal e familiar (escolha maternal/paternal e mais tempo para a família)	7
Impossibilidade de trabalhar em regime parcial e inflexibilidade de horário de trabalho	6
Desgaste físico, mental e psicológico	64
<i>Burnout</i>	35
Melhor oportunidade profissional	24
Outra opção	0
Não respondeu	116

Tabela 14 - Abandono da profissão (respondeu sim à questão anterior) (nº de respostas)

2.5. Se respondeu não à questão anterior, porquê?

Respostas	Total
Igualdade de oportunidades e tratamento	1
Progressão da carreira	15
Nível de remuneração	14
Facilidade e flexibilidade na conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional	10
Possibilidade de trabalho em regime parcial e flexibilidade de horário de trabalho	17
Credibilidade da profissão	33
Gosto pela profissão	102
Reconhecimento	21
Outra opção	5
Não respondeu	82

Tabela 15 - Abandono da profissão (respondeu não à questão anterior) (nº de respostas)

2.6. Considerando a diminuição do nº de homens inscritos na OCC e, da contabilidade ser maioritariamente exercida pelas mulheres, em detrimento do aumento do nº de mulheres inscritas, na sua opinião quais os fatores que contribuíram para esta situação?

Respostas	Total
Escolha de outras áreas (p.e.: engenharias, indústrias transformadoras, construção, ...)	87
Maior número de mulheres face a homens	57
Melhor qualificação escolar das mulheres	76
Maior longevidade nas mulheres	13
Maior mortalidade nos homens	1
Adaptação à profissão pelas mulheres	81
Aptidão à profissão pelas mulheres	79
Comportamento mais ético no trabalho pelas mulheres	35
Sentido de organização e responsabilidade das mulheres	111
Desigualdade/Discriminação de oportunidades e tratamento sentido pelos homens	6
Outra opção	2
Não respondeu	0

Tabela 16 - Diminuição do nº de homens inscritos na OCC (nº de respostas)

3. Desafios atuais das/dos contabilistas

3.1. Das desigualdades de acesso e exercício da profissão entre homens e mulheres a seguir elencadas, assinale as que considera serem mais importantes.

Respostas	Total
Aplicação da lei	6
Direitos	21
Nível de remuneração	91
Progressão da carreira	70
Flexibilidade de horário de trabalho	47
Setores de atividade	16
Funções a exercer	36
Conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional	96
Distribuição das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	71
Maternidade	91
Poder do trabalhador (diferentes níveis de poder)	22
Cultura do local de trabalho	46
Composição de género (ambientes dominados pelos homens)	32
Longas horas de trabalho	51
Outra opção	1
Não respondeu	13

Tabela 17 - Desigualdades de acesso e exercício da profissão (nº de respostas)

3.2. Quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres e homens contabilistas no exercício da sua atividade?

Respostas	Total
<i>Double-bind dilemma</i> (conciliação da aparência física com o estilo e características masculinas)	15
<i>Glass ceiling</i> (barreiras à progressão da carreira e acesso a postos de liderança)	89
Conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional	132
Maternidade	77
Assédio sexual e moral no trabalho	8
<i>Gender Pay Gap</i> (diferença no nível de remuneração entre homens e mulheres)	78
Outra opção	0
Não respondeu	6

Tabela 18 - Principais desafios (nº de respostas)

3.3. *Double-bind dilemma* (dilema do duplo vínculo)

3.3.1. Se respondeu não à questão anterior, indique o porquê?

Respostas	Total
Aplica-se às mulheres que desempenham funções em ambientes onde as características masculinas são mais valorizadas	55
Aplica-se aos homens que desempenham funções em ambientes onde as características femininas são mais valorizadas	8
Aplica-se às mulheres que têm de adotar um estilo profissional confortável para o seu parceiro	17
Aplica-se aos homens que têm de adotar um estilo profissional confortável para a sua parceira	1
Aplica-se às mulheres que se adaptam à cultura e ambiente masculino	22
Aplica-se aos homens que se adaptam à cultura e ambiente feminino	3
Aplica-se às mulheres que sabem trabalhar com os métodos de trabalho masculinos	10
Aplica-se aos homens que sabem trabalhar com os métodos de trabalho femininos	2
Outra opção	0
Não respondeu	123

Tabela 19 - *Double-bind dilemma* (respondeu não à questão anterior) (nº de respostas)

3.3.2. Ao nível pessoal e individual, que estratégias adotaria para ultrapassar este dilema no exercício da contabilidade?

Respostas	Total
Falar abertamente sobre o assunto	69
Tornar-se visível, sem receio de mostrar as competências	76
Usar uma comunicação clara, direta e eficaz	118
Relativizar os problemas no dia-a-dia	55
Outra opção	3
Não respondeu	18

Tabela 20 - Estratégias para ultrapassar o *double-bind dilemma* – nível pessoal e individual (nº de respostas)

3.3.3. Ao nível das organizações, que estratégias adotaria para ultrapassar este dilema no exercício da contabilidade?

Respostas	Total
Fornecer ferramentas e recursos (formação, campanhas de sensibilização, ...)	85
Avaliar o ambiente de trabalho	61
Criar e implementar práticas de trabalho inovadoras e inclusivas	106
Criar condições que promovam um ambiente de trabalho "confortável"	115
Outra opção	2
Não respondeu	11

Tabela 21 - Estratégias adotaria para ultrapassar o *double-bind dilemma* – nível das organizações (nº de respostas)

3.4. Glass Ceiling (telhado de vidro)

3.4.1. Fatores que influenciam a progressão na carreira contabilística das mulheres e dos homens?

Respostas	Total
Género (ser mulher ou ser homem)	53
Maternidade/Paternidade	92
Conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional	100
Preferências individuais (escolha de serem mães/pais e terem mais tempo para a família)	76
Ocupação de cargos com menor remuneração e menor poder	53
Processo de decisão e seleção nas organizações	50
Falta de foco (motivada por circunstâncias externas e pessoais)	26
Reduzido tempo a trabalhar (flexibilidade de horário e tempo parcial de trabalho)	8
Preocupação com outros aspetos que não o trabalho (responsabilidades sociais, familiares e pessoais)	49
Preconceito no processo de recrutamento	38
Preconceito nas oportunidades oferecidas no trabalho	35
Disparidades salariais	70
Falta de acesso a informação da organização	17
Outra opção	2
Não respondeu	6

Tabela 22 - Fatores que influenciam a progressão na carreira (nº de respostas)

3.4.2. Os homens e as mulheres encaram de forma diferente o sucesso na carreira e têm diferentes estilos de liderança. As mulheres, focam-se mais em que aspetos?

Respostas	Total
Reconhecimento pessoal	87
Realização profissional	113
Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional	154
Status	18
Sucesso material	22
Outra opção	0
Não respondeu	4

Tabela 23 - Principais aspetos das mulheres no sucesso e liderança (nº de respostas)

3.4.3. Os homens e as mulheres encaram de forma diferente o sucesso na carreira e têm diferentes estilos de liderança. Os homens, focam-se mais em que aspetos?

Respostas	Total
Reconhecimento pessoal	91
Realização profissional	101
Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional	19
Status	115
Sucesso material	84
Outra opção	0
Não respondeu	6

Tabela 24 - Principais aspetos dos homens no sucesso e liderança (nº de respostas)

3.5. Conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional

3.5.1. Que variáveis podem criar conflito entre a vida familiar e profissional?

Respostas	Total
Género (ser mulher ou ser homem)	37
Rotatividade	14
Desgaste mental e psicológico (exaustão, depressão, stress)	175
Satisfação e empenho profissional	32
Baixa qualidade de vida familiar	61
Elevada carga de horário e de trabalho	151
Inflexibilidade dos horários de trabalho	71
Impossibilidade de conciliar a vida profissional com a familiar	94
Outra opção	1
Não respondeu	2

Tabela 25 - Variáveis que podem criar conflito entre a vida familiar e profissional (nº de respostas)

3.5.2. Que variáveis podem evitar a existência de conflitos entre a vida familiar e profissional?

Respostas	Total
Maior flexibilidade no local de trabalho	118
Apoio de supervisores	60
Apoio de colegas de trabalho	79
Grau de autonomia e variabilidade do trabalho	80
Controlo dos trabalhadores sobre as decisões no trabalho	25
Horários de trabalho flexíveis	120
Flexibilidade da vida profissional com a vida familiar	102
Igualdade no seio familiar, através da distribuição igualitária das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	86
Igualdade no local de trabalho	59
Outra opção	0
Não respondeu	0

Tabela 26 - Variáveis que podem evitar a existência de conflito entre a vida familiar e profissional (nº de respostas)

3.5.3. Se respondeu não à questão anterior, indique o porquê?

Respostas	Total
Não adotam práticas e políticas de conciliação	58
Não fazem reajustamentos estruturais	50
Não adotam políticas de flexibilidade no horário de trabalho e de tempo parcial	83
Impedimento pessoal/familiar de compromisso a 100% com o trabalho	31
Outra opção	4
Não respondeu	80

Tabela 27 - Sensibilidade para a conciliação da vida familiar com a vida profissional (respondeu não à questão anterior) (nº de respostas)

3.6. Maternidade

3.6.1. Se respondeu sim à questão anterior, indique o porquê?

Respostas	Total
Não é do agrado das organizações	92
Incompatível com o funcionamento normal das organizações	36
Diminuição de ambição na sua carreira	15
Estagnação na progressão da carreira	31
Falta de condições nas organizações	38
Incompatibilidade em conciliar a vida pessoal e familiar com a profissional	73
Impedimento pessoal/familiar de compromisso a 100% com o trabalho	50
Outra opção	4
Não respondeu	62

Tabela 28 - Gravidez como uma condicionante ao sucesso das mulheres e à prática contabilística (respondeu sim à questão anterior) (nº de respostas)

3.6.2. Como é possível combater esta ideia?

Respostas	Total
Implementação de estratégias de adequação do equilíbrio entre vida pessoal e profissional	126
Especialização ou mudança de função	18
Optar por trabalhar a tempo parcial	28
Optar pelo horário flexível	100
Outra opção	4
Não respondeu	24

Tabela 29 – Combate à gravidez como uma condicionante ao sucesso das mulheres e à prática contabilística (nº de respostas)

3.7. Assédio sexual e moral no trabalho

3.7.1. Quais os fatores que motivam o assédio na prática contabilística?

Respostas	Total
Género (ser mulher ou ser homem)	78
Posição hierárquica ocupada na empresa	102
Cultura da empresa e do local de trabalho	71
Existência de diferentes níveis de poder em função da importância dos trabalhadores	50
Outra opção	5
Não respondeu	17

Tabela 30 - Fatores que motivam o assédio na prática contabilística (nº de respostas)

3.7.2. Quando o assédio é exercido, essencialmente no local de trabalho, que tipo de repercussões tem sobre a mulher/homem?

Respostas	Total
Elevados níveis de stress	146
Falta de autoestima e autoconfiança	84
Isolamento social	76
Falta de motivação para o trabalho	130
Diminuição da capacidade produtiva	118
Diminuição das expectativas de carreira	54
Outra opção	0
Não respondeu	15

Tabela 31 - Tipo de repercussões sobre a mulher/homem no assédio (nº de respostas)

3.8. Gender Pay Gap

3.8.1. Se respondeu sim à questão anterior, considera que as desigualdades salariais são resultado:

Respostas	Total
Género (ser homem ou ser mulher)	105
Diferentes níveis de educação e/ou especialização	12
Experiência de trabalho	30
Opção pelo trabalho a tempo parcial e flexível	4
Desempenho do/a trabalhador/a	12
Concentração em setores onde geralmente ganham menos	10
Maternidade/Paternidade (Interrupção na carreira)	47
Fatores derivados das indústrias (mais masculinos e menos femininos e vice-versa)	30
Falta de negociação com as organizações	11
Remuneração atribuída com base no último salário de um novo contratado	17
Menor participação das mulheres no mercado de trabalho	8
Sobrevalorização do trabalho de cuidado e tarefas domésticas	15
Outra opção	5
Não respondeu	64

Tabela 32 - Desigualdades salariais entre os homens e as mulheres (respondeu sim à questão anterior) (nº de respostas)

3.8.2. Como é possível combater estas desigualdades salariais?

Respostas	Total
Menor recurso ao trabalho a tempo parcial e flexível	9
Menor recurso às interrupções na carreira	4
Leis que impeçam a duplicidade de critérios	72
Verificar e identificar disparidades existentes, através de uma auditoria salarial e revisão da remuneração	77
Adotar estratégias de compensação	30
Negociar a remuneração inicial oferecida	40
Limitar as disparidades salariais	56
Aumentar a paridade de homens/mulheres	58
Democratizar o processo de avaliação de desempenho e de decisão de promoção	47
Avaliar o desempenho dos trabalhadores com mais frequência	67
Outra opção	29
Não respondeu	0

Tabela 33 - Combate às desigualdades salariais (nº de respostas)