

**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão

Sara Raquel Rodrigues Antunes

**A Problemática do Género na Perspetiva do  
Contabilista: a Perceção dos Contabilistas  
Certificados**



**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão

Sara Raquel Rodrigues Antunes

## **A Problemática do Género na Perspetiva do Contabilista: a Perceção dos Contabilistas Certificados**

Relatório de Estágio  
Mestrado em Contabilidade

Trabalho efetuado sob a orientação da  
**Professora Doutora Delfina Gomes**

## DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

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

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

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

*Licença concedida aos utilizadores deste trabalho*



Atribuição

CC BY

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

## Agradecimentos

Este trabalho representa o fim de um conjunto de anos de estudos. Por isso não posso deixar de agradecer a várias pessoas que de uma forma ou de outra me ajudaram a concluir esta fase de estudos.

Em primeiro lugar quero agradecer à Professora Doutora Delfina Gomes por ter aceitado este convite para ser minha orientadora e por toda a ajuda que me disponibilizou.

Em segundo lugar quero agradecer à Doutora Dalila Brandão por me ter deixado efetuar o estágio curricular no seu gabinete de contabilidade e por toda a ajuda disponibilizada ao longo do mesmo. Agradeço ainda, às funcionárias do gabinete de contabilidade onde estagiei que me ajudaram muito ao longo de seis meses, sem dúvida que elas foram de facto muito importantes para a minha aprendizagem.

De referir ainda todos os Contabilistas Certificados que se disponibilizaram em dar um pouco do seu tempo para eu poder efetuar as entrevistas e assim concluir este trabalho.

E por fim, e não menos importante, agradeço a toda a minha família, pais, irmãs e amigos que me ajudaram a que tudo isto fosse possível.

Muito obrigada a todos!

## DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

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

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

## Resumo

Ao longo dos últimos anos, a igualdade de género tem vindo a aumentar a sua relevância na sociedade. Isto porque ainda existem muitos países e setores de atividades que não apresentam as mesmas oportunidades para homens e mulheres. Atendendo a que muitos dos países começaram a promulgar legislação que visa a paridade de géneros nas sociedades, e Portugal encontra-se incluído, torna-se relevante abordar a problemática do género na Contabilidade. Este estudo tem como objetivo analisar de que forma as questões de género se têm refletido e/ou influenciado a profissão de Contabilista Certificado e ainda realizar um estágio curricular que visa a atribuição da dispensa pelo Estágio da Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC).

Para isso foi efetuada uma análise há evolução do número de membros inscritos na organização de Contabilidade, OCC, em termos de género e, à forma como ao longo dos anos os cargos representativos da OCC foram ocupados também em termos de género. Para além da referida análise foram ainda efetuadas entrevistas semiestruturadas a homens e mulheres inscritos na OCC.

Deste estudo pode-se concluir que ao longo dos anos as mulheres têm aumentado significativamente a sua presença na Ordem, porém o número de homens têm decrescido. No que diz respeito aos cargos representativos estes têm sido ocupados por elementos de sexo masculino, todavia, ao longo dos anos o número de mulheres têm aumentado ligeiramente. Do conteúdo das entrevistas pode-se verificar que a profissão da contabilidade prima pela paridade entre géneros, uma vez que respeita a igualdade salarial dos seus profissionais. De referir ainda que a contabilidade é uma área transversal, e como tal não está associada a determinado género. Porém, uma das suas maiores dificuldades é cumprimentos dos diversos prazos que os Contabilistas Certificados têm que cumprir.

Relativamente, ao estágio este permitiu-me constatar que a profissão de contabilista certificado é muito desgastante e muito stressante, uma vez que é necessário cumprir um conjunto alargado de obrigações. No entanto, é uma profissão muito importante na sociedade.

Palavras-chave: Contabilidade, Contabilistas Certificados, Igualdade de Género.

## Abstract

Over the last few years, gender equality has increased its relevance in society. This is because there are still many countries and sectors of activities that do not present the same opportunities for men and women. Given that many countries have begun to proclaim gender parity legislation in societies, Portugal included, it is relevant to address gender issues in accounting. This study aims to analyze how gender issues have influenced the Certified Accountant's career and also undertake a curricular internship that aims to grant a waiver by the OCC.

As a result, an analysis has been carried out on the evolution of the number of members registered in the Accounting Organization, Ordem dos Contabilistas Certificados (Certified Accountants Association), regarding gender, and how over the years the representative roles of the OCC have been occupied in this matter. In addition to this analysis, semi-structured interviews were carried out with men and women registered in the OCC.

From this study it can be concluded that over the years women have significantly increased their presence in the OCC, but the number of men has decreased. As far as representative positions are concerned, they have been held by male members, but over the years the number of women has increased slightly. From the content of the interviews it can be noticed that the accounting career strives for gender parity, as it respects the equal pay of its professionals. It should also be noted that accounting is a cross-cutting area, and as such is not associated with a particular gender. However, one of its biggest difficulties is meeting the various deadlines that Certified Accountants have to meet.

Regarding this internship, I have been able to find that the certified accountant's career is very stressful, as it is necessary to fulfill a wide range of duties. However, it is a very important task in society.

Keywords: Accounting, Certified Accountants, Gender Equality.

# Índice

Abreviaturas .....	x
Tabelas.....	xi
Lista de Figuras.....	xii
<b>Capítulo 1: Introdução.....</b>	<b>1</b>
1.1: Enquadramento.....	1
1.2: Objetivos do estudo .....	4
1.3: Questões de partida.....	5
1.4: Metodologia.....	5
1.5: Estrutura do trabalho .....	6
<b>Capítulo 2: Revisão da Literatura.....</b>	<b>7</b>
2.1: Os conceitos de sexo e género .....	7
2.1.1 A educação e o género.....	8
2.2 Problemática do género no mercado de trabalho.....	14
2.2.1 A inclusão das mulheres no mercado de trabalho .....	14
2.2.2 Dificuldades sentidas no mercado de trabalho.....	16
2.3 A contabilidade e a problemática do género .....	22
2.3.1 A Contabilidade e os Contabilistas .....	22
2.3.2 A problemática do género na área da Contabilidade.....	24
2.3.3: O género e o ensino em contabilidade .....	28
2.3.4: O género e a discriminação em contabilidade.....	30
2.4 Em resumo .....	33
<b>Capítulo 3: Metodologia de investigação .....</b>	<b>34</b>
3.1 Paradigma interpretativo .....	34



3.2	Investigação qualitativa .....	35
3.3	Métodos de investigação qualitativa .....	36
3.3.1	Entrevista.....	36
3.3.2	Registo áudio .....	38
3.4	Caracterização da amostra .....	39
3.5	Recolha e análise dos dados .....	41
3.6	Em resumo .....	42
	<b>Capítulo 4: A Profissão de Contabilista Certificado e o género: estudo empírico .....</b>	<b>43</b>
4.1:	Surgimento da profissão de Contabilista em Portugal .....	43
4.2	A evolução do número de inscritos na OCC em termos de género .....	46
4.3	Distribuição da estrutura orgânica da OCC em termos de género, ao longo dos anos. ....	47
4.4	A perceção dos Contabilistas Certificados .....	50
4.4.1	A perceção dos CC sobre a contabilidade .....	50
4.4.2	A perceção dos CC sobre a problemática do género na Contabilidade .....	57
4.4.3	A perceção dos CC sobre a ética na profissão de contabilista .....	63
4.4.4	A perceções dos CC sobre o papel desenvolvido pela OCC .....	64
4.5	Em resumo .....	66
	<b>Capítulo 5: Relatório de Estágio .....</b>	<b>68</b>
5.1:	Caracterização da empresa e do estágio .....	68
5.1.1:	Aprendizagem relativa à forma como se organiza a contabilidade nos termos do sistema de normalização contabilística, desde a receção de documentos até à sua classificação, registo e arquivo.....	68
5.1.2:	Práticas de controlo interno.....	74
5.1.3:	Apuramento de contribuições e impostos e preenchimento das respetivas declarações .....	76

5.1.4: Supervisão dos atos declarativos para a segurança social e para efeitos fiscais relacionados com o processamento de salários .....	78
5.1.5: Encerramento de contas e preparação das demonstrações financeiras e restantes documentos que compõem o “dossier fiscal” .....	79
5.1.6: Preparação da informação contabilística para relatórios e análise de gestão e informação periódica à entidade a quem presta serviços .....	81
5.1.7: Identificação e acompanhamento relativo à resolução de questões da organização com o recurso a contactos com os serviços relacionados com a profissão .....	81
5.1.8: Conduta ética e deontológica associada à profissão. ....	82
<b>Capítulo 6: Conclusão .....</b>	<b>83</b>
6.1 Principais Conclusões .....	83
6.2 Contribuições, limitações e pistas futuras de investigação .....	84
<b>Apêndice .....</b>	<b>86</b>
Apêndice 1: Guião da entrevista .....	86
Apêndice 2: Autorização da gravação da entrevista .....	88
<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>89</b>
<b>Legislação .....</b>	<b>94</b>

## Abreviaturas

AT: Autoridade Tributária

CC: Contabilista Certificado

CCIG: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CE: Comissão Europeia

CIVA: Código sobre o Valor Acrescentado

DMR: Declaração Mensal de Remunerações

EOCC: Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados

IES: Informação Empresarial Simplificada

IVA: Imposto sobre o Valor Acrescentado

OCC: Ordem dos Contabilistas Certificados

RC: Relatório e Contas

## Tabelas

Tabela 1: Dados relativos às entrevistas realizadas .....	40
Tabela 2: Evolução do número de membros em termos de género .....	47

## Lista de Figuras

Figura 1: Verificação de faturas .....	69
Figura 2: Classificação de despesa de comunicação .....	70
Figura 3: Classificação de compras isentas de IVA.....	71
Figura 4: Classificação de compras IVA autoliquidação .....	72
Figura 5: Lançamento contabilístico de pagamento a fornecedor .....	73
Figura 6: Lançamento contabilístico de venda .....	74
Figura 7: Mapa de controlo IVAS trimestrais.....	75
Figura 8: Envio do ficheiro SAF-T .....	76
Figura 9: Mapa de controlo de processamento de salários, envio DMR e Fundo de Compensação .....	79
Figura 10: Mapa de controlo de encerramento de contas .....	81

# Capítulo 1: Introdução

## 1.1: Enquadramento

A preocupação com a paridade entre géneros, ao longo dos últimos anos, tem vindo a aumentar de forma significativa. A própria União Europeia com o objetivo de alcançar a igualdade entre homens e mulheres acabou por associar a igualdade de género a um dos seus pilares (Cavero-Rubio, Collazo-Mazón e Amorós-Martinez, 2019). Para a Cáritas Portuguesa (2012), a igualdade de género significa que os homens e as mulheres devem ter os mesmos direitos e liberdades, para que estes possam ter as mesmas oportunidades de participação, reconhecimento e valorização em diferentes domínios da sociedade como é o caso dos domínios económico, político, laboral, pessoal e familiar.

Todavia, a sociedade é palco de inúmeras desigualdades entre homens e mulheres, embora existam várias leis, em Portugal, Lei nº 62/2017; Lei nº 60/2018, que pretendem reduzir ou eliminar essas mesmas discrepâncias. Segundo Cavero-Rubio et al. (2019), em Espanha foi também promulgada uma lei, Lei Orgânica 3/2007, que tinha como objetivo procurar alcançar a igualdade de género no mercado de trabalho. Segundo Santos (2008) as diferenças entre homens e mulheres são produzidas e transmitidas nas interações estabelecidas pelas pessoas no seu dia-a-dia, nos contextos familiares e do trabalho remunerado.

Edite Estrela numa entrevista concedida a Magalhães (2008) afirmou que para existir igualdade e liberdade de género é fulcral que exista independência económica das mulheres. A independência económica, quer para homens quer para mulheres, deve ser baseada no acesso a um trabalho remunerado e que possua qualidade. Para tal, é relevante combater as escolhas estereotipadas no ensino, na formação e na orientação profissional e académica de forma a alcançar uma paridade, no que diz respeito ao acesso de lugares de decisão e direção. Na entrevista, Edite Estrela considera que o motor do crescimento de emprego, na Europa, é a mão-de-obra feminina, uma vez que, seis dos oito milhões de empregos criados pela União Europeia são ocupados pelo sexo feminino. Assim sendo as mulheres começam a desempenhar um papel cada vez mais relevante no mercado de trabalho (Haasler, 2014). Posto isto, torna-se relevante entender a perspetiva do género pois esta permite perceber o porquê do aumento exponencial da participação das mulheres no trabalho assalariado, nas últimas décadas, não ter produzido uma

mudança significativa em termos do trabalho doméstico realizado pelos homens na esfera privada e familiar. (Santos, 2008, p. 115).

Para além do que foi referido anteriormente, a maternidade é também tida como um problema para os empregadores e para a economia. Todavia, tal não deveria acontecer, uma vez que a maternidade é essencial e fundamental na sociedade, na medida em que, permite aumentar a natalidade, combater o envelhecimento da população e assegurar a sustentabilidade do sistema da segurança social, segundo Edite Estrela na entrevista a Magalhães (2008).

No ano de 2018, a própria Comissão Europeia (CE, 2018) publicou um estudo que pretendeu analisar as questões de género na União Europeia. O resultado deste estudo veio demonstrar que, apesar de existir uma elevada preocupação com a igualdade de género, a verdade é que ainda existem desigualdades entre homens e mulheres, o que realça o longo caminho a percorrer em busca da paridade. Algumas das desigualdades apontadas pela Comissão Europeia dizem respeito a salários, a ocupações de cargos políticos, à carga horária de trabalho e à taxa de empregabilidade (CE, 2018).

Importa referir que Portugal na Constituição da República Portuguesa elenca o princípio da igualdade. Este princípio vem transmitir que todos os cidadãos devem ser iguais perante a lei, não devendo por isso ser beneficiados, prejudicados ou privados de qualquer direito atendendo à raça, à língua, ao sexo, à ascendência, ao território de origem, entre outros. Todavia, apesar da Constituição da República Portuguesa ter sido criada em 1976, foi necessária a publicação da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto 2017, para estabelecer regras que permitissem a existência equilibrada do género nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público e das empresas cotadas em bolsa.

Para a Cáritas Portuguesa (2012) existem alguns aspetos que tornam necessária a abordagem da igualdade de género, sendo eles: a diferença do número de homens e mulheres no mercado de trabalho, o que promove um maior número de situações de pobreza nas mulheres; a maior participação dos homens nos cargos de chefia nas empresas privadas e na administração pública, sendo as mulheres as que apresentam maiores habilitações; a permanência de profissões associadas a homens e a mulheres, e ainda, as divergências encontradas entre homens e mulheres na participação e nos usos do tempo na vida familiar.

O acesso ao mercado de trabalho, à educação e à progressão na carreira, em alguns países, são tidos como algumas das consequências provocadas pelas desigualdades de género. A contabilidade não é exceção enquanto profissão. Carnegie e Napier (2012) constataram que a contabilidade é uma prática humana e como tal envolve a sua interação. Esta acaba por ser baseada no passado, o que origina a necessidade de perceber o mesmo para melhor entender o presente e assim prever o futuro.

A contabilidade enquanto profissão requer muita dedicação e muito tempo dos seus profissionais. A esta profissão como a outras associam-se aspetos/ imagens negativas e positivas. Veja-se que a contabilidade, para algumas pessoas, não passa de um mero cumprimento de obrigações fiscais, o que leva a uma dificuldade da valorização da profissão e da melhoria da sua imagem (Maia, 2017). No entanto, para outras, a contabilidade é vista como fundamental e necessária, uma vez que, pode apoiar a gestão das empresas e assim ajudar as mesmas a tomarem as melhores decisões quer de investimento quer de financiamento, sendo esta a base do negócio (Maia, 2017). Todavia, os vários escândalos associados aos contabilistas têm desvalorizado a profissão. Posto isto, cabe aos profissionais da contabilidade recuperar a sua imagem e mostrar a todos os cidadãos a verdadeira essência da mesma. Para isso é fulcral que todos os contabilistas valorizem a ética, a integridade, a honestidade, a transparência e o profissionalismo (Maia, 2017).

A paridade entre os géneros acaba, como em qualquer outra área, por se encontrar associada à contabilidade. Por isso, a sua investigação deve ter em atenção todos os aspetos que promovem as desigualdades entre homens e mulheres, para que no futuro se possa enfrentar e encontrar as melhores soluções para este problema tão atual (Fernandes, Gomes e Ribeiro, 2016).

Neste seguimento, torna-se relevante estudar a problemática do género associada à contabilidade, para melhor entender como tem sido abordada esta questão pelos contabilistas e pela sociedade. Assim sendo surge o presente estudo que visa analisar as questões de género associadas à profissão de Contabilista Certificado incluindo a estrutura em termos de membros inscritos na Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC), de forma a verificar a evolução do género nos últimos anos.



## 1.2: Objetivos do estudo

Passados muitos anos, as questões de género ainda se encontram muito presentes no nosso dia-a-dia. Apesar de existirem várias leis que pretendem atenuar as desigualdades entre homens e mulheres, a realidade é que estas ainda se encontram muito enraizadas.

Este estudo tem como objetivo principal analisar de que forma as questões de género se têm refletido e/ou influenciado a profissão de CC.

Pretende-se, mais concretamente, analisar a evolução dos membros inscritos na OCC, em termos de género, de modo a verificar se o número de homens e mulheres inscritos na ordem que os representa é semelhante ou apresenta discrepâncias ao longo do tempo. Assim como verificar como ao longo dos tempos foram ocupados os cargos de representação na estrutura hierárquica da OCC em termos de representatividade de género. Por fim, pretende-se analisar as perceções dos contabilistas sobre as questões de género e o exercício da sua profissão, incluindo dilemas éticos.

Para além do referido anteriormente, este trabalho tem ainda como objetivo a realização de um estágio curricular que tem como intenção a atribuição da dispensa pelo Estágio da OCC. Neste seguimento, o estágio tem como principal objetivo cumprir os requisitos do artigo 9º do Regulamento de Inscrição, Estágio e Exame Profissional. Isto é, efetuar uma aprendizagem relativa à forma como se organiza a contabilidade nos termos do sistema de normalização contabilística, desde a receção de documentos até à sua classificação, registo e arquivo; realizar práticas de controlo interno; efetuar apuramento de contribuições e impostos e preenchimento das respetivas declarações; supervisão dos atos declarativos para a segurança social e para efeitos fiscais relacionados com o processamento de salários; encerramento de contas e preparação das demonstrações financeiras e restantes documentos que compõem o “dossier fiscal”; preparação da informação contabilística para relatórios e análise de gestão e informação periódica à entidade a quem presta serviços; identificação e acompanhamento relativo à resolução de questões da organização com o recurso a contactos com os serviços relacionados com a profissão; preparação de pareceres e relatórios de consultoria ou de peritagem nas áreas da contabilidade, da fiscalidade ou da segurança social; intervenção, em representação dos sujeitos passivos, na fase graciosa do procedimento tributário, no âmbito de questões relacionadas com as competências específicas

dos Contabilistas Certificados e por fim, utilizar uma conduta ética e deontológica associada à profissão.

### **1.3: Questões de partida**

Atendendo aos objetivos de estudo referidos anteriormente surgem assim três questões de partida:

- Como tem evoluído a inscrição de membros na OCC em termos de género ao longo dos anos?
- Como foram distribuídos os cargos representativos da OCC ao longo da sua história em termos de género?
- Qual a perceção dos contabilistas certificados sobre as questões de género no exercício da sua profissão?
- Quais as tarefas desenvolvidas no decurso de um estágio curricular?

### **1.4: Metodologia**

O presente estudo está inserido no paradigma interpretativo e num estudo exploratório cujo objetivo é analisar a problemática do género na contabilidade.

Este estudo procura analisar o que os CC pensam sobre as questões do género no exercício da sua profissão, como tem evoluído as inscrições ao longo dos anos e ainda como tem sido a distribuição dos cargos representativos da OCC.

Desta forma, o presente estudo insere-se num estudo qualitativo, recorrendo ao método de recolha de dados através de entrevistas a homens e mulheres. Neste estudo foram realizadas 13 entrevistas, a 8 mulheres e a 5 homens, ambos membros ativos na OCC. Para além das entrevistas foram ainda analisadas outras fontes como é o caso dos Relatórios e Contas (RC) da OCC, que todos os anos a entidade de Contabilidade em Portugal disponibiliza na sua página oficial.

## 1.5: Estrutura do trabalho

Este trabalho é constituído por seis capítulos. Este primeiro capítulo diz respeito à introdução, onde é apresentada a justificação para o estudo, os objetivos do mesmo, as questões de partida, a metodologia utilizada e a estrutura do trabalho.

O segundo capítulo aborda a revisão de literatura que tem como objetivo a análise de estudos anteriores relacionados com a problemática do género, para assim entender melhor o que já foi analisado e constatado. Este capítulo encontra-se dividido em três tópicos. O primeiro pretende estabelecer uma distinção entre dois conceitos: sexo e género, e ainda, aborda a educação e o género; segue-se a problemática do género no mercado de trabalho, estando este subdividido na inclusão das mulheres e nas dificuldades sentidas pelos géneros no mercado de trabalho; por fim, o terceiro tópico diz respeito à contabilidade e à problemática do género nesta área, apresentando-se subdividido em quatro: a contabilidade e os contabilistas, a problemática do género na área da contabilidade, o género e o ensino em contabilidade e por último, o género e a discriminação em contabilidade.

O terceiro capítulo diz respeito à metodologia de investigação adotada, onde se posiciona o paradigma adotado, a justificação dos métodos utilizados para a recolha de dados e a respetiva amostra. O quarto capítulo diz respeito ao estudo empírico, no qual se analisa a evolução do número de membros inscritos na OCC em termos de género, assim como a evolução da distribuição dos cargos representativos da OCC em termos de género. Para além disso, ainda se descrevem as entrevistas realizadas e se realiza a análise e interpretação das mesmas. Segue-se o capítulo cinco que é relativo ao relatório de estágio, no qual se irá abordar o que foi desenvolvido no mesmo.

Por fim, o capítulo seis aborda a conclusão, onde são expressas as principais conclusões, uma reflexão sobre os objetivos e as questões de partida, as respostas obtidas pela realização do estudo, as limitações do estudo, e por último, as principais conclusões e pistas de futuras.

## Capítulo 2: Revisão da Literatura

O presente capítulo encontra-se dividido em três seções principais. A primeira aborda os conceitos de sexo e género, conceitos essenciais para obter uma melhor compreensão do presente tema, e ainda, a educação e o género. Segue-se a problemática do género no mercado de trabalho, na qual se expõem temas como a inclusão das mulheres no mercado de trabalho e as dificuldades sentidas pelos géneros. Por fim, a terceira secção, designada a contabilidade e a problemática do género, encontra-se dividida em quatro subtemas, sendo eles: a contabilidade e os contabilistas, a problemática do género na área da contabilidade, o género e o ensino em contabilidade e, por último, o género e a discriminação em contabilidade.

### 2.1: Os conceitos de sexo e género

Para melhor entender a problemática do género é fulcral distinguir dois conceitos: sexo e género. Estes conceitos foram muito abordados pelas teorias feministas nos anos posteriores a 1960 (Nicholson, 1999). Vários foram os autores (Martin, 1994; West e Zimmerman, 1987; Nicholson, 1999) que procuraram estabelecer uma diferença entre sexo e género. O conceito de sexo é utilizado para distinguir as diferenças biológicas entre homens e mulheres (Martin, 1994). Já o conceito de género constitui uma construção social, pois, ser homem ou ser mulher atende a uma construção social e relacional que acaba por ser reforçada nas interações que constroem o género e definem o masculino e o feminino (West e Zimmerman, 1987). Para Martin (1994) o género está associado a um conceito cultural, que assenta nas diferenças sexuais fisiológicas, por envolver um processo de construção social. Desta forma, o género está associado à organização e à construção social da diferença entre os sexos (Haynes, 2017).

Para além da definição associada aos presentes conceitos, Nicholson (1999) verificou que o género teve origem na junção de duas ideias: a da base material da identidade e da construção social do ser humano. Desta forma, para Nicholson (1999) o género era utilizado para descrever o que era construído pela sociedade, enquanto sexo era utilizado para descrever o que biologicamente foi atribuído. Assim sendo, o género é tido como qualquer construção social que permite distinguir o masculino do feminino.

Em suma, o sexo está associado à biologia, uma vez que exprime as características biológicas e fisiológicas que permitem distinguir homens de mulheres, enquanto o conceito de género acaba por estar associado a um conjunto de qualidades e comportamentos que os homens e as mulheres possuem e que resultam de um processo de socialização (Cáritas Portuguesa, 2012).

Efetivamente, o género é construído pela interação de várias pessoas, isto é, a relação que os cidadãos estabelecem uns com os outros, e como tal acaba por envolver um processo de socialização (Casaca, 2009). Assim sendo, o género constrói-se através de várias influências, tais como: pais, professores, diretores escolares, comunicação social, sociedade em geral, e por isso, cabe a todos nós alcançar uma sociedade mais justa e igual para todos, independentemente de se ser homem ou mulher (Saavedra, 2009).

Conclui-se assim que os conceitos de sexo e género acabam por apresentar diferenças significativas. De seguida irá ser apresentada a educação e o género, pois como se vai poder verificar posteriormente a educação é um direito fundamental que deve obedecer a igualdade de género.

### **2.1.1 A educação e o género**

Durante muitos anos, as mulheres e os homens não possuíam os mesmos direitos, como era o caso do direito ao voto, o direito à propriedade e o direito de acesso à educação. Estes mesmos direitos só foram adquiridos em 1920, na América e na Europa do Norte (Poeschl, Múrias e Ribeiro, 2003). Em Portugal, o primeiro voto feminino ocorreu em 1911. Todavia, entre o referido ano e o ano de 1931 as mulheres não puderam exercer mais esse direito. Isto porque foi criada uma lei que atribuía aos homens o direito exclusivo de voto<sup>1</sup>.

Para existir igualdade de género é essencial que todas as sociedades privilegiem o acesso à educação. A educação é assim tida como um elemento chave na ajuda de todos os cidadãos na obtenção dos mesmos direitos.

Segundo um estudo desenvolvido por Anyanwu (2016), em África, pode-se retirar um conjunto significativo de elementos que possibilitam aumentar a igualdade de género. Um desses

---

<sup>1</sup> Acedido a 9 de março de 2019 em: <http://app.parlamento.pt/comunicar/Artigo.aspx?ID=493>

elementos diz respeito há existência de um conjunto de docentes femininos que acaba por promover e incentivar o desempenho escolar dos elementos do sexo feminino, na medida em que as docentes passam a ser tidas como exemplos a seguir. Outro fator que potencia o aumento da igualdade de género, no continente Africano, é a existência de uma democracia, pois assim podem ser criadas várias leis que permitem diminuir a discrepância de género e conseqüentemente a procura pela paridade entre sexos. Contudo, importa referir que para que isso seja alcançado é necessário que os políticos envolvidos tenham como objetivo essa mesma igualdade. Segue-se a existência de um país exportador de petróleo, isto porque as receitas obtidas pelas vendas deste recurso não renovável podem ser utilizadas para estimular políticas de incentivo à igualdade entre homens e mulheres. Todavia, existem fatores que são tidos como inibidores da paridade de géneros, como é o caso do crescimento populacional. Como tal, cabe aos governos dos países em questão, tomarem as medidas necessárias e adequadas para que o crescimento populacional não seja um inibidor da igualdade de género mas sim um promotor, pois, como se sabe, a igualdade entre homens e mulheres proporciona um conjunto de benefícios para as sociedades.

No que concerne à educação, esta durante alguns anos e em muitos países apresentou discrepâncias ao nível do género. Segundo Candeias e Simões (1999), o acesso à educação deveria ter em atenção o sexo. Neste seguimento, os homens eram mais privilegiados perante as mulheres, pois caberia ao sexo masculino o acesso à educação e, posteriormente, o acesso a um posto de trabalho (Wally-Dima e Mbekomize, 2013). Por essa mesma razão, o sexo feminino ficava encarregue de cuidar dos filhos, realizar as tarefas domésticas e ficar em casa, como referem Wally-Dima e Mbekomize (2013). Porém, segundo Haasler (2014) são as mulheres de camadas etárias mais jovens que acabam por superar os homens em termos de qualificação.

As disparidades de género detetadas na educação acabavam por afetar as sociedades, sendo as mulheres aquelas que apresentavam mais dificuldades e desvantagens (Stromquist, 1990). Fatores socioeconómicos e culturais foram tidos como elementos que acabam por interferir no acesso à educação. Todavia, estes dois fatores, por si só não explicam a razão de existirem tantas discrepâncias entre homens e mulheres no acesso a este direito (Stromquist, 1990).

As disparidades entre os géneros, na educação na década de 90, diziam respeito ao número de inscritos nas universidades, uma vez que, o número de mulheres que ingressavam no ensino superior ser significativamente mais baixo que o número de homens. Para além do referido,

estas tendiam a escolher áreas associadas ao sexo feminino, o que podia também representar no futuro salários mais baixos, menores prestígios sociais e menor autoridade (Stromquist, 1990).

No entanto, apesar das várias limitações a que as mulheres estavam sujeitas para ingressarem no ensino, pois dependiam delas um conjunto de atividades, nomeadamente, o tratar das casas, cuidar dos filhos e cuidar das suas famílias, as mulheres nunca desistiram de lutar por esse mesmo objetivo. Prova disso é o trabalho que as mulheres, desde muito cedo, começaram a exercer na área da contabilidade, através das responsabilidades pessoais e domésticas (Maltby e Rutterford, 2006).

O género é, assim muitas das vezes, tido como um obstáculo que impõe ou acaba por limitar a escolha de diferentes áreas profissionais. Para alguns autores (Saavedra, 2009; Silva, 2011), existem alguns homens e mulheres que acabam por escolher profissões que na sua maioria são compostas pelo mesmo sexo. Contudo, importa referir, que essas escolhas acabam por ter consequências e que por vezes podem ser negativas, como é o caso das pessoas não se sentirem realizadas profissionalmente. Para além disso, as mulheres quando acabam por escolher uma determinada área, que é composta na sua maioria por outras mulheres, tendem a que no futuro não apresentem elevadas remunerações, prestígios social ou que não conseguiam alcançar lugares de topo (Saavedra, 2009). Note-se que apesar do que foi referido anteriormente, isto é, as mulheres e homens tendem a escolher profissões compostas na sua maioria por elementos do mesmo sexo, são elas que em maior número frequentam cursos associados e compostos maioritariamente por homens (Almeida, Guisande, Soares e Saavedra, 2006). Todavia, parece ter existido barreiras que impediam as mulheres de frequentarem cursos que aparentemente se associam aos homens, como é o caso da área das Ciências e Tecnologias. Soares (2001) detetou que existiam duas grandes razões que justificavam as discrepâncias encontradas entre homens e mulheres que frequentavam a área das Ciências e Tecnologia. A primeira prendia-se com o facto de as mulheres terem dificuldades em controlar as suas emoções e como consequência, apresentavam também maiores dificuldades, quando estavam perante cargos de chefia. Já a segunda razão estava relacionada com o facto de as organizações não privilegiarem a progressão e o sucesso profissional do sexo feminino.

Mais recentemente, Bennaceur, Cano, Georgieva, Kiran, Salama e Yadav (2018) verificaram que a última década foi marcada por um aumento significativo de iniciativas no ramo das tecnologias, que procuravam aumentar o número de mulheres nesta área, e assim, alcançar

diversidade de género. Porém, apesar de ter existido um crescimento do número de mulheres a integrar o ramo da Ciência, Tecnologia e Matemática este ainda foi lento. Pois, a percentagem de mulheres nestas áreas é inferior a 10% (Bennaceur et al., 2018).

Posto isto, continua a ser relevante equilibrar a participação dos homens e mulheres nas áreas das engenharias e das ciências de forma a atenuar a lacuna existente. Para isso é fundamental que as mulheres recebam o devido apoio das suas famílias, apresentem ambição e empenho no seu trabalho (Bennaceur et al., 2018).

Para além do que foi referido anteriormente, existem também na sociedade homens e mulheres que acabam por associar determinadas profissões a determinado sexo. Este tema foi abordado por Furtado (2013), o qual procurou analisar se os homens e as mulheres portuguesas associavam determinadas profissões a um determinado sexo, isto é, se identificavam profissões que na sua maioria eram ocupadas por homens ou por mulheres, e ainda, se existia algum preconceito na escolha de uma profissão que na sua maioria seria ocupada pelo sexo oposto. Deste estudo, Furtado (2013) verificou que ambos os sexos acabaram por associar determinadas profissões a determinado sexo, no entanto, as mulheres acabaram por apresentar uma menor percentagem dessa mesma associação. Algumas das profissões associadas às mulheres foram: educadoras de infância; secretárias; enfermeiras; cuidadores de idosos; empregadas domésticas e rececionistas. Por sua vez, as profissões associadas aos homens foram as seguintes: engenharias, carreiras militares, canalizadores, carpinteiros, eletricitas e motoristas. Relativamente ao preconceito de um sexo trabalhar com o sexo oposto, Furtado (2013) constatou que os homens apresentavam algum preconceito de trabalhar num local que na sua maioria seria ocupado por mulheres. Por sua vez, as mulheres não apresentavam preconceitos de trabalhar com o sexo oposto. Todavia, as mulheres cada vez mais ocupam lugares que aparentemente estão associados aos homens, apesar de ainda existir alguma resistência quer do lado da oferta como do lado da procura, segundo Furtado (2013). Alguns dos locais de trabalho que as mulheres começam a ocupar são os postos de trabalho em tribunais superiores, governos, engenharia civil e pilotos de avião. Para além do sexo feminino se encontrar em minoria nestes postos de trabalho, continuam ainda a ser estas as que apresentam salários mais baixos (Furtado, 2013).

Importa ainda referir que o acesso à educação envolve um conjunto de aspetos e em alguns deles o género e o sexo acabam por ter alguma influência. Por exemplo, em 2006, Almeida et al. (2006) procuraram analisar o impacto do sexo e da origem sociocultural na nota de



candidatura e nos respetivos cursos superiores escolhidos. Estes autores chegaram à conclusão que o sexo e a origem sociocultural acabam por influenciar a escolha de determinados cursos superiores. Veja-se que a maioria do sexo feminino e das classes mais desfavorecidas, que na sua maioria são constituídas pelas mulheres, acabam por escolher cursos que se encontram relacionados com as ciências sociais e económicas, enquanto, a maioria dos rapazes e das classes sociais mais favorecidas acabam por escolher a área das engenharias. Desta forma, pode-se concluir que os alunos que apresentam níveis socioeconómicos mais baixos acabam também por escolher áreas onde o reconhecimento sociocultural é menor, ao passo que, os alunos que apresentam melhores condições socioculturais acabam por escolher áreas onde o prestígio social é maior. Por sua vez, a média de candidatura ao ensino superior é tanto maior, quanto maior for as condições socioculturais, o que demonstra que a média de acesso ao ensino superior está desvinculada do género. O mesmo se sucede no que toca à média final do primeiro ano dos respetivos cursos superiores, pois, são também os alunos que apresentam melhores condições socioculturais os que conseguem médias mais elevadas. Para além do referido anteriormente, as raparigas são aquelas que apresentam melhores médias de candidatura ao ensino superior. No que diz respeito, à média final do primeiro ano do curso superior, acabam por ser as raparigas as que obtêm melhores médias assim como os alunos que apresentam condições sociais mais favoráveis.

Para além disso, também Almeida et al. (2006) verificaram que os alunos quando se preparam para a escolha de um determinado curso superior e, conseqüentemente, o seu ingresso deparam-se com um conjunto de dificuldades, que os mesmos antecipam. Essas mesmas dificuldades acabam por ser influenciadas pelo género, pelo nível sociocultural e pelo curso que os alunos frequentam (Almeida et al., 2006). No que diz respeito ao género, os rapazes acabam por apresentar como dificuldades a aprendizagem e a organização de tarefas quotidianas, enquanto, as raparigas antecipam como dificuldades a relação com os docentes e com os seus colegas. Por sua vez, os alunos que apresentam níveis socioculturais mais desfavoráveis antecipam maiores preocupações económicas quando comparados com discentes de médias e altas condições socioculturais. Os alunos que compõem os cursos das engenharias, ciências económicas e ciências sociais antecipam diferentes dificuldades. Os que compõem as engenharias apresentam como obstáculo a aprendizagem, enquanto, os alunos das ciências sociais antecipam como dificuldade o seu relacionamento com os colegas. Por fim, os discentes das ciências

económicas são aqueles que exibem maiores dificuldades, dado que antecipam como obstáculos o relacionamento com os colegas, o relacionamento com os professores, e ainda, a dificuldade em organizar as tarefas quotidianas (Almeida et al., 2006). No entanto, os alunos que anteciparam como dificuldades a aprendizagem foram aqueles que apresentaram resultados mais baixos, sendo que os resultados mais elevados foram obtidos pelos discentes que apresentaram como obstáculo o relacionamento com os colegas (Almeida et al., 2006).

Por fim, Khattab e Modood (2018) acabaram também por estudar questões relacionadas com a educação, contudo, focaram-se no desempenho escolar que os alunos muçulmanos britânicos apresentavam. Estes autores verificaram que, apesar dos muçulmanos serem uma classe minoritária no sistema educacional britânico, estes acabaram por apresentar um bom desempenho escolar quando comparados com os outros alunos britânicos. Para além deste resultado encontrado por Khattab e Modood (2018), estes autores verificaram ainda que as raparigas muçulmanas acabaram por superar o desempenho escolar dos rapazes muçulmanos. O bom desempenho escolar por parte das raparigas veio atenuar deste modo as desigualdades educacionais que existiam até então. Por fim, importa referir que o sucesso escolar que os estudantes muçulmanos acabaram por obter deveu-se às expectativas dos mesmos e às expectativas dos seus pais. A vontade que os alunos muçulmanos demonstraram em querer ingressar no ensino superior fez com que estes se empenhassem mais de modo a obter melhores resultados.

Resumindo, importa referir que a igualdade de género na educação é fundamental, visto que, permite atenuar e eliminar a pobreza, ajuda as mulheres a tomarem as melhores decisões familiares e acaba por melhorar a vida em sociedade. Assim, quando se investe em educação permite-se a que no futuro os indivíduos possam obter melhores salários e, ainda, possam trabalhar em melhores locais, onde as condições sejam também melhores, permitindo assim melhorar as condições de vida das pessoas (Anyanwu, 2016).

De seguida é abordada a problemática do género no mercado de trabalho, que se encontra dividida na inclusão das mulheres no mercado de trabalho e as dificuldades sentidas pelos géneros no mercado de trabalho.

## 2.2 Problemática do género no mercado de trabalho

### 2.2.1 A inclusão das mulheres no mercado de trabalho

Atualmente, quando se fala do mercado de trabalho, rapidamente, associa-se a este tema várias pessoas, sejam elas do sexo feminino ou do sexo masculino. Contudo, nem sempre foi assim.

As desigualdades entre os géneros no mercado de trabalho existem há muitos anos e atualmente, apesar de existirem vários progressos ainda há muito a fazer para alcançar a igualdade entre homens e mulheres, como referem Cavero-Rubio et al. (2019).

Durante muitos anos, apenas, os homens possuíam um trabalho remunerado, uma vez que, cabia a estes a responsabilidade de sustentar e proteger a família. Nessa época apenas os homens eram tidos como chefes legítimos das famílias (Furtado, 2013). As mulheres ficavam assim sujeitas a permanecer em casa preocupando-se com os papéis de mães e esposas e com o trabalho subjacente às tarefas domésticas. Desta forma, as mulheres não possuíam qualquer tipo de remuneração, o que as tornava completamente dependentes dos homens (Aboim, 2010; Furtado, 2013).

Porém, com o surgimento de algumas guerras durante o século XX, tais como: I e II Guerras Mundiais e a Guerra Colonial surgiu a necessidade/obrigação dos elementos do sexo masculino irem combater para a guerra. Esse combate tinha como principal objetivo honrar o nome dos países em questão. Devido a estes acontecimentos ficou a cargo das mulheres a responsabilidade de obter rendimentos para fazer face às suas necessidades e às necessidades dos seus familiares. Para Melo, Ferreira, Melo e Caixeiro (2002), o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, em Portugal, deu-se à necessidade de complementar os baixos salários obtidos pelos homens, permitindo deste modo, suprir as necessidades dos agregados.

Efetivamente, o surgimento das guerras referidas anteriormente foi um grande impulsionador para o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Todavia, esta consequência gerada pelas guerras existentes no século XX não trouxe apenas vantagens para o sexo feminino. A primeira vez que a sociedade se deparou com a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar foi precisamente quando as mulheres começaram a integrar o mercado de trabalho

(Castro, 2017). Esta mesma dificuldade faz todo sentido estar associada às mulheres, uma vez que eram estas que tratavam dos seus filhos e familiares. Para ultrapassar este obstáculo, que consiste na conciliação da vida profissional e a vida familiar, torna-se necessário existir uma partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, reduzindo, assim, a carga de trabalho associada ao sexo feminino (Magalhães, 2008). Importa ainda referir que, em Portugal, o aumento significativo de mulheres no mercado de trabalho deu-se na década de 60, o que levou a um reconhecimento profissional e social das mulheres, e ainda à independência das mulheres face aos seus maridos, pois começaram a deter um trabalho remunerado (Magalhães, 2008).

Assim com o ingresso das mulheres no mercado de trabalho houve a necessidade de vários casais se adaptarem às novas circunstâncias da vida, dado que, as mulheres deixaram de permanecer em casa, e como tal deixaram de dispor do mesmo tempo para realizar as tarefas domésticas. Neste seguimento, existiu/existe uma necessidade de alterar os papéis das mulheres e dos homens, no que diz respeito à organização familiar, acabando-se por estabelecer uma divisão baseada na igualdade entre géneros (Wall, 2010).

Embora, as mulheres tenham ingressado no mercado de trabalho mais tarde, quando comparado com os homens, é importante referir que estas foram fundamentais para melhorar a nossa sociedade.

Os cidadãos quando iniciam a prática de um trabalho remunerado apresentam como principal objetivo a obtenção de um vencimento, que seja capaz de satisfazer as necessidades de sobrevivência e de realização pessoal e profissional.

Efetivamente, a vida profissional e a vida pessoal apresentam papéis relevantes nas vidas das pessoas, todavia, em alguns casos uma sobrepõem-se à outra. Para Castro (2017), as pessoas sobrepõem a vida familiar ao trabalho. Contrariamente, existem autores como Fernandes (2014), que acabaram por verificar que a vida profissional se sobrepõem à vida familiar. Exemplo disso é o caso de algumas mulheres acabarem por adiar ou optar por não terem filhos, visto que a maternidade é tida como um obstáculo para a contratação e a progressão de uma carreira na vida de uma mulher. Para combater esse obstáculo é fundamental que sejam criadas leis para que desta forma se consiga alcançar uma conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Castro (2017) estudou a articulação da família- trabalho, de diferentes casais que trabalhavam na mesma empresa, deste estudo constatou-se que atualmente os homens acabam

por se preocupar mais com o cuidar dos seus filhos, dividindo assim esta tarefa com as suas esposas. Por sua vez, no que diz respeito, às tarefas domésticas acabam por ser as mulheres que continuam a dominar essa mesma tarefa.

Com a inclusão das mulheres no mercado de trabalho e com o objetivo de incluir mais mulheres na gestão das empresas vários autores (Gallego-Álvarez, García-Sánchez e Rodrigues-Dominguez, 2010; Ghaeli, 2018; Cavero-Rubio et al., 2019) procuram analisar se as empresas aumentaram o seu desempenho financeiro. Estes estudos demonstraram-se inconclusivos. Gallego-Álvarez et al. (2010) constataram que as empresas que apresentam maior diversidade de género não acabam por apresentar melhores desempenhos do que as empresas que apresentam menores níveis de diversidade de género. Por isso, para Gallego-Álvarez et al. (2010) a diversidade de género pode acabar por não influenciar o desempenho das empresas. Por sua vez, Ghaeli (2018) e Cavero-Rubio et al. (2019) concluíram que a presença de mulheres nos conselhos de administração das empresas acabam por evidenciar melhores desempenhos financeiros. Desta forma, a presença do sexo feminino na gestão das empresas torna-se assim uma mais-valia para as mesmas. Por isso, deve-se apostar constantemente na igualdade de género nos cargos de tomadas de decisões das empresas.

Segue-se as dificuldades sentidas pelos géneros no mercado de trabalho.

### **2.2.2 Dificuldades sentidas no mercado de trabalho**

Apesar do número de mulheres que integram o mercado de trabalho ter vindo a aumentar ao longo dos anos, os elementos do sexo feminino ainda estão em desvantagem perante o sexo masculino. Segundo Haasler (2014) as desigualdades entre os dois géneros no mercado de trabalho, ainda existem em todo mundo, apesar de existirem vários esforços para atenuar esse problema. Pois, segundo Bennaceur et al. (2018) as mulheres apenas representam 40% da força de trabalho no mundo.

Para alcançar a igualdade de género no mercado de trabalho torna-se necessário eliminar obstáculos que as mulheres encontram ao longo das suas carreiras profissionais (Cavero-Rubio et al., 2019).

No decorrer dos anos, as pessoas acabam por constatar que a vida profissional e familiar apresentam grande relevância nas suas vidas. Por vezes, uma acaba por ser beneficiada em detrimento da outra. Na análise realizada a homens e mulheres, Santos (2008) constatou que a maioria dos entrevistados, homens e mulheres, veem a vida familiar e a vida profissional como uma complementaridade, sendo que estes acabam por tender para o trabalho. Os homens e mulheres que acabam por pender para o trabalho são aqueles que ainda estão no início das suas carreiras, ainda não têm filhos, ou se já têm estes já possuem autonomia. Para este grupo de pessoas o trabalho é tido como uma realização pessoal.

No entanto, a noção de equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar é subjetiva, uma vez que depende muito do momento da carreira e do ciclo de vida da pessoa em questão. (Santos, 2008).

O mercado de trabalho envolve um conjunto de intervenientes entre eles, os empregadores e os empregados. Os empregadores ostentam como grande responsabilidade a seleção das pessoas mais adequadas para um determinado posto de trabalho. Desta forma, fica a cargo dos empregadores a seleção e recrutamento dos indivíduos que apresentem maiores capacidades produtivas para os locais de trabalho que exigem qualificações mais elevadas (Casaca, 2009). Porém, existem situações de empregadores que acabam por sofrer algumas influências no que toca à seleção e recrutamento. Quando o mesmo acontece pode originar desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, acabando por ser as segundas que ficam prejudicadas, em muitos dos casos. Note-se que, para determinados empregadores as mulheres são tidas como custos muito dispendiosos, quando comparados com os homens. Prova disso mesmo é a maternidade, uma vez que esta requer muito tempo e como consequência, promove o absentismo, a dificuldade em conciliar horários de trabalho e a interrupção ou abandono do posto de trabalho (Casaca, 2009). Para além disso são também as mulheres que acabam por progredir menos na carreira, isto porque, para Peterson (2010) as mulheres são menos autoconfiantes que os homens no seu trabalho. O mesmo acaba por desencadear progressões na carreira para os homens e, conseqüentemente, promoções para o sexo masculino, ficando assim, as mulheres com menos oportunidades de progressão na mesma.

Efetivamente, a família assume-se como um elemento que possui um elevado peso na vida das mulheres e que, por vezes, acaba por dificultar a vida profissional das mesmas e a sua progressão de carreira (Fernandes 2014; Haasler 2014). Como tal, existem várias mulheres que

acabam por optar por adiar ou evitar o papel de serem mães. Contudo, as mulheres que pretendem ser mães e terem uma profissão, por vezes, tendem a abdicar ou adiar os seus objetivos profissionais (Silva, 2011). As mulheres que têm em vista uma progressão na carreira, eliminando desta forma os estereótipos associados ao sexo feminino acabam por sentir algum arrependimento. Este advém do facto das mulheres não estarem a desempenhar os papéis associados às mesmas, e que no fundo acabam por valorizar (Silva, 2011).

No que diz respeito ao trabalho de investigação, também existem desigualdades entre homens e mulheres. Segundo, Abramo e D`Angelo (2015), as mulheres que se dedicam à investigação apresentam um menor número de publicações face aos homens. Abramo e D`Angelo (2015) enunciaram alguns fatores que estariam na origem para as mulheres apresentarem menor número de publicações, sendo eles: menor interesse por parte das mulheres na atividade de investigação, a discriminação do género que ocorre durante o processo de recrutamento, e por fim, as questões familiares, que levam a que as mulheres publiquem menos que os homens.

Nesta área também o casamento e os filhos apresentam um impacto negativo, na medida em que, as mulheres acabam por dispor de menos tempo para poderem dedicar à investigação (Fox, 2005).

Segundo Santos (2008) os homens mais jovens apresentam uma mudança significativa no que diz respeito à paternidade, uma vez que acabam por se envolver mais na educação dos filhos. Todavia, continuam a ser as mulheres que cuidam dos seus filhos. No entanto, importa referir que estes homens das gerações mais recentes acabam por perceber que esta desigualdade torna-se injusta para as mulheres, o que lhes provoca algum mal-estar. A ausência de divisão das tarefas domésticas e familiares acaba por provocar dificuldades na progressão da carreira nas mulheres, uma vez que dispõem de menos tempo para dedicarem aos seus trabalhos, quando comparadas com os homens (Santos, 2008). Contudo, a existência de uma empregada doméstica, nas gerações mais antigas é tida como uma solução para que os homens e as mulheres consigam conciliar melhor a vida familiar e a vida profissional (Santos, 2008).

Para além da vida familiar ser tida como um obstáculo na vida profissional das mulheres, também a sociedade acaba por influenciar, por vezes de forma negativa, o desempenho e o reconhecimento profissional de uma mulher no mercado de trabalho. Veja-se, Fernandes (2014) constatou que as mulheres necessitam de se esforçar mais quando comparadas com os homens

para que o seu trabalho seja reconhecido. Também Silva (2011) constatou que para existir uma igualdade entre homens e mulheres, no que concerne aos postos de trabalho, é necessário que as mulheres se esforcem pelo menos o dobro, o que implica um maior desgaste e cansaço quando comparado com os homens.

A própria Comissão Europeia (CE, 2018), tendo em consideração as desigualdades entre homens e mulheres publicou um relatório relativo ao ano de 2017 “ Report equality between women and men in the EU 2018”, em que o mesmo apresenta um conjunto de dados relativos à igualdade de género. Da análise desses dados, verifica-se que as mulheres ainda apresentam taxas de emprego mais baixas do que os homens, assim como, trabalham em setores com salários mais baixos. Em média estas recebem menos dezasseis pontos percentuais que o sexo masculino.

Importa ainda referir que, em regra as mulheres trabalham mais horas que os homens, e são ainda menos promovidas face aos mesmos. Por outro lado, a maternidade apresenta um peso significativo na empregabilidade, uma vez que quem têm filhos acaba por apresentar maior taxa de desemprego. No que diz respeito à ocupação de cargos políticos, os homens tendem a ocupar lugares com maior reputação, nomeadamente, ministérios relacionados com a justiça, finanças e negócios estrangeiros. Por sua vez, as mulheres acabam por ocupar ministérios como a educação, saúde, questões sociais, entre outros. Por último, importa referir que um quarto dos europeus demonstram que o papel mais importante das mulheres é cuidar das suas casas e das suas famílias e não o seu trabalho profissional.

Os autores Inci, Narayanan e Seyhun (2017) abordaram o paradigma de género tendo em consideração o acesso de informação que os homens e mulheres possuíam, atendendo a que ambos se encontravam nos mesmos cargos nas empresas. Segundo Inci et al (2017), apesar dos homens e mulheres ocuparem os mesmos cargos nas empresas acabaram por verificar que os homens conseguiam negociar e transacionar mais bens que as mulheres, acabando assim por obter mais lucros face às mesmas. Estas diferenças podem estar associadas a factos relacionados com os níveis de confiança e o medo que elas possuíam ao risco, mas também à existência de diferentes tipos de acesso a informações. Inci et al. (2017) chegaram à conclusão que os homens apresentavam uma vantagem de informação face às mulheres. Desta forma, os autores apresentaram uma solução para atenuar essas mesmas desigualdades, que consistia em utilizar redes informais.



Além disso, Inci et al. (2017) verificaram, ainda, que quando estavam perante empresas em que o comércio feminino era mais significativo, as diferenças referidas anteriormente entre os dois géneros diminuam um pouco. Desta forma, podemos concluir que só eliminando ou atenuando as diferenças de informação entre os homens e mulheres é que as mulheres conseguiram obter os mesmos lucros que os homens, caso contrário os homens tendem a continuar a obter lucros superiores às mulheres.

De referir ainda que, a Comissão Europeia em 2016, (CE, 2016) publicou um relatório designado de “Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019” que tem em vista o cumprimento de cinco domínios de ação prioritários, de forma a alcançar a igualdade entre os géneros. Estes cinco domínios foram definidos em 2010, todavia, dada a importância dos mesmos e a impossibilidade de que todos eles causassem os efeitos necessários no período estipulado, 2010-2015, os cinco domínios foram assim mantidos em 2016 até 2019. Os cinco domínios de ação prioritários são os seguintes: igualdade em termos de independência económica; igualdade de remuneração por trabalho de igual valor; igualdade no processo de tomada de decisões; dignidade, integridade e fim da violência baseada no género e igualdade entre homens e mulheres fora da União Europeia.

Na igualdade em termos de independência económica, o relatório elaborado pela Comissão Europeia referiu que é necessário estabelecer mecanismos que facilitem a participação das mulheres no mercado de trabalho, para que assim se consiga alcançar a igualdade, pois um dos grandes objetivos é a obtenção de uma taxa de emprego para homens e mulheres de 75%. Contudo, é importante que exista um equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e as de prestação de serviços.

Para além do referido anteriormente, também, o empreendedorismo das mulheres, a igualdade de género na investigação e a integração das migrantes no mercado laboral são objetivos que integram o primeiro domínio de ação. Segue-se a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, onde foi estabelecido a necessidade de cumprir o princípio da igualdade de remuneração, de forma a reduzir as desigualdades entre homens e mulheres em rendimentos e pensões. Ao se atenuar as desigualdades nas pensões de reforma reduz-se o risco de pobreza. No que concerne à igualdade no processo de tomada de decisões foi reafirmada a necessidade de procurar um equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão, para que exista no mínimo 40% do sexo sub-representado nos cargos de liderança entre administradores

não executivos das empresas cotadas em bolsa. A dignidade, integridade e fim da violência baseada no género foi também dos domínios escolhidos pela Comissão Europeia que acabou por continuar a reforçar a necessidade de combater a violência de género e defender e apoiar as vítimas e o seu acesso à justiça. Por fim, temos a igualdade entre homens e mulheres fora da União Europeia, na qual foi estabelecida a necessidade de defender e promover os direitos humanos e ainda a necessidade de cumprir com a igualdade de género e a emancipação das mulheres e raparigas.

Relativamente a Portugal, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CCIG, 2017) publicou um relatório sobre igualdade de género no nosso país. Desse relatório conclui-se que apesar do número de mulheres, que não possuem nenhum nível de escolaridade ser superior à dos homens, a verdade é que estas superam o sexo masculino, no que diz respeito, à conclusão do ensino superior. Todavia, as mulheres continuam a apresentar menor interesse na formação em Tecnologias de Informação e Comunicação. No que diz respeito, ao emprego no nosso país constatou-se, da análise do mesmo relatório, que os homens continuam a ter taxas de empregabilidade superiores às mulheres, porém em 2016, as taxas de desemprego eram as mesmas em ambos os sexos. Quando se analisam as remunerações base entre homens e mulheres as conclusões são idênticas às do relatório publicado pela Comissão Europeia, na medida em que existe uma diferença entre ambos, em que os homens acabam por receber mais que as mulheres. Contudo, importa referir que esta diferença é mais significativa em níveis de qualificações superiores. Apesar de tudo o que já foi mencionado, as mulheres continuam a trabalhar mais que os homens, mesmo no que diz respeito ao trabalho não remunerado, isto é, as tarefas domésticas ainda continuam a ser muito desenvolvidas pelo sexo feminino.

Importa ainda referir que o mesmo relatório veio demonstrar que em termos políticos as mulheres começaram a partir do ano de 2006 a apresentar um crescimento do número de representações na Assembleia da República, sendo que este crescimento se deveu em grande parte à publicação da Lei 1/2019, de 29 de março, pois desde 1974 até 2005 o número de mulheres no Parlamento era insignificante. O mesmo aconteceu com o número de mulheres que acabaram por ocupar cargos políticos nos diferentes governos, quer como ministras quer como secretárias de estado.

De seguida é apresentada a contabilidade e a problemática do género.

## 2.3 A contabilidade e a problemática do género

### 2.3.1 A Contabilidade e os Contabilistas

Como foi referido anteriormente, as mulheres não ingressaram no mercado de trabalho ao mesmo tempo que os homens, e na área da contabilidade não foi exceção. Lehman (1992) apurou que nos Estados Unidos da América e no Reino Unido as mulheres começaram a exercer na área da contabilidade apenas na segunda Guerra Mundial, pois os homens que a desempenhavam tiveram que partir para a guerra e como consequência ficou a cargo das mulheres a necessidade de desenvolver as tarefas contabilistas. Assim sendo, verifica-se que nestes dois países a contabilidade era tida como uma área de exclusiva atividade para os elementos do sexo masculino, deixando de parte as mulheres. Apesar de nesse período o número de mulheres a exercer contabilidade ter aumentado, o mesmo não se sucedeu nos cargos de gestão e/ou chefia nas empresas. Com o término da guerra, e consequentemente, o regresso dos homens, as tarefas que envolviam a contabilidade e que nos últimos tempos tinham sido desenvolvidas pelas mulheres, voltaram a ser encaradas como funções da exclusiva competência dos homens. Esta mudança originou novamente o afastamento das mulheres da contabilidade, e só na década de 70, com os movimentos feministas, é que a exclusão do sexo feminino começou a ser alterada (Lehman, 1992). Também, Whitten (2016) verificou que efetivamente, nos últimos anos a profissão de contabilista efetuou mudanças significativas ao nível do género, uma vez que, passou a englobar um número significativo de mulheres. A profissão deixou de ser, assim, exercida apenas pelo sexo masculino (Wally-Dima e Mbekomize, 2013; Whitten, 2016).

A contabilidade, enquanto profissão, é tida por alguns elementos da nossa sociedade como uma área interessante e relevante na medida em que fornece muitas e relevantes informações para diferentes utilizadores. Para Magalhães (2008) os contabilistas são profissionais rigorosos, éticos e totalmente independentes dos empresários e da administração fiscal. Assim sendo, os contabilistas são elementos fundamentais na sociedade que permitem garantir uma distribuição da carga fiscal baseada na justiça (Magalhães, 2008). A verdade é que os CC quando exercem a sua profissão auxiliam os diferentes empresários no apoio à gestão e à tomada de decisão (Fernandes, 2014). Segundo a entrevista realizada a António Domingues de Azevedo o contabilista pode ser visto como um:

“profissional da fiscalidade e da gestão, que avalia e constrói os elementos necessários para aferir o estado económico, financeiro e patrimonial de uma empresa... O profissional terá que continuar a criar valor, mas com capacidade interventiva e informativa, fornecendo diretrizes ao empresário no sentido de o auxiliar na tomada de decisão”. (Silva e Ferreira, 2015, p. 8).

Maia (2017) constatou que a profissão de contabilista certificado estava associada a um estereótipo negativo, deixado há alguns anos por antigos contabilistas que apresentavam menos formações. No entanto, importa referir que esta visão está a ser modificada e prova disso é o aumento do número de integrações dos contabilistas nas empresas. Na entrevista a Domingues de Azevedo, Silva e Ferreira (2015) constataram que os contabilistas já são vistos no mesmo patamar de outras profissões. Os CC para melhorarem ainda mais a sua imagem devem obedecer aos princípios da ética, da integridade, da honestidade, da transparência e do profissionalismo (Maia, 2017).

Para os CC, a contabilidade é tida como uma área muito prática e uma área que está em constante aprendizagem, dada a constante atualização da legislação (Maia, 2017). Isto permite aos profissionais de contabilidade uma elevada motivação ao desenvolver os seus trabalhos, proporcionando deste modo, uma realização pessoal e profissional dos mesmos. Porém, esta mesma área requer muita disponibilidade, dado ao vasto número de obrigações, muitas delas fiscais, que os CC têm que cumprir. Posto isto, é fundamental que os CC cumpram com os requisitos da competência, independência, ética profissional, responsabilidade, transparência e integridade no relacionamento com os seus clientes. Para isso é essencial que estes profissionais sejam organizados, disciplinados, rigorosos, exigentes (Fernandes, 2014).

Todavia, a contabilidade apresenta vários obstáculos no exercício da profissão como é o caso da desvalorização e a falta de reconhecimento que os cidadãos e empresários lhe associam, uma vez que muitos destes últimos têm os contabilistas como aqueles profissionais que os ajudam a pagar menos impostos e a cumprir com as suas obrigações fiscais, e não como aqueles profissionais que os podem ajudar no crescimento dos seus negócios (Fernandes, 2014). Para além do referido anteriormente Zakaria, Feus, Hans (2012) identificaram algumas das características que várias pessoas associavam aos contabilistas e à contabilidade. Para estes, a contabilidade era tida como uma profissão aborrecida, difícil, monótona e que não apresentava uma boa remuneração para o trabalho desenvolvido. Adicionalmente, os escândalos económicos e a falta de integridade demonstrada por alguns profissionais originou uma certa desvalorização

da contabilidade e do trabalho desenvolvido pelos seus profissionais. Todavia, a contabilidade é fundamental para a economia de um país, assim como os contabilistas, pois possuem conhecimentos e habilidades necessárias para o desenvolvimento dos países (Zakaria et al. 2012).

De seguida é apresentada a problemática do género na área da Contabilidade.

### **2.3.2 A problemática do género na área da Contabilidade**

Os contabilistas ao exercerem a sua atividade devem cumprir com o Código Deontológico dos Contabilistas Certificados, devendo cumprir com os princípios da lealdade, equidade, confidencialidade, competência, responsabilidade, independência, integridade e idoneidade.

Como foi referido anteriormente, os CC devem ainda ser disciplinados, rigorosos, organizados e empenhados. Estas características acabam por ser muito associadas às mulheres, sendo por isso um fator que permite premiar os desempenhos positivos das mulheres na profissão (Fernandes, 2014). Iltrate (2012) apresentou ainda como qualidades das mulheres a paciência, minuciosidade, capacidade de análise, a atenção e adaptabilidade, como qualidades fundamentais e que melhor se adequam à profissão de contabilista. Já autores como Peterson (2010) defendem que algumas das qualidades associadas aos homens são igualmente importantes para a contabilidade como é o caso da flexibilidade, independência, agressividade, autoconfiança e competitividade.

No que diz respeito ao desempenho dos profissionais de contabilidade verificou-se que este foi muito estudado entre as décadas de 70 e 90. Esses estudos acabaram por se demonstrar pouco conclusivos, pois alguns autores defendiam que as mulheres apresentavam desempenhos superiores aos homens na contabilidade e outros defendiam que os homens e as mulheres apresentavam os mesmos desempenhos contabilísticos. Um dos autores que acabou por referir que as mulheres apresentavam um melhor desempenho contabilístico quando comparado com os homens foi Tyson (1989). Para Tyson (1989), as mulheres apresentavam um maior desempenho contabilístico, porque queriam exibir maiores “necessidades de trabalho” ou desejo de desempenhar bem as tarefas. Por sua vez, Park e Hayes (1994), vêm demonstrar que os homens e as mulheres apresentam o mesmo desempenho contabilístico, não existindo assim diferenças entre os géneros.

Mais recentemente Fernandes et al. (2016) verificaram que as mulheres apresentam melhores desempenhos contabilísticos, devendo-se essencialmente a um conjunto de características que são intrínsecas ao sexo feminino, como é o caso da organização, método, rigor ou minúcia.

O desempenho obtido pelos estudantes nos cursos de Contabilidade foi tido em consideração por diferentes autores como Wally-Dima e Mbekomize (2013) e Rodrigues, Santos, Santana e Lemes (2017). Porém, estes dois estudos acabaram por se tornarem contraditórios. Segundo Wally-Dima e Mbekomize (2013), as raparigas obtêm melhores desempenhos escolares, porque apresentam melhores habilidades de estudo, participam mais nas salas de aulas e não faltam tanto às aulas como os seus colegas do sexo masculino. A ambição de um dia poderem vir a ter uma carreira de contabilista é a principal razão associada ao empenho demonstrado pelo sexo feminino (Wally-Dima e Mbekomize, 2013).

Rodrigues et al. (2017) procuraram analisar se o género, a etnia e o perfil socioeconómico acabam por influenciar o desempenho obtido pelos estudantes em Contabilidade. No que diz respeito ao género, os alunos do sexo masculino acabaram por apresentar melhores desempenhos obtidos do que as alunas. Por sua vez, a etnia apresentou algumas oscilações, uma vez que, em determinados anos esta não afetou o desempenho dos estudantes, enquanto noutros anos tal já aconteceu. Já o perfil socioeconómico é tido como um fator que acaba por influenciar o desempenho dos estudantes de Contabilidade, na medida em que os alunos que apresentam melhores condições económicas acabam por obter melhores resultados face aos que apresentam menores condições económicas. Para além do referido, os alunos de Contabilidade que acabaram por estudar em Universidades, instituições públicas e em locais onde o método de ensino era baseado no carácter presencial acabaram por apresentar melhores desempenhos obtidos no exame quando comparados com os alunos que estudaram noutra instituições académicas, instituições privadas e o leccionamento dos cursos era baseado na distância.

Todavia, apesar dos bons desempenhos contabilísticos que as mulheres apresentam na contabilidade, continuam a ser estas a desempenhar funções dos escalões mais baixos, e conseqüentemente, continuam a auferir salários inferiores quando comparados com os salários obtidos pelos homens. No entanto, a presença das mesmas nos cargos superiores das organizações é fulcral, pois as suas qualidades são tidas como mais-valias para as organizações e para a sociedade (Fernandes, 2014).

Quando se aborda o desempenho contabilístico deve-se ter em atenção o comportamento ético das pessoas que o exercem, na medida em que este vai influenciar o trabalho dos profissionais. Assim sendo, a ética é vista como algo muito importante na nossa sociedade, uma vez que, esta não está apenas associada à profissão dos contabilistas, mas a todas as profissões e a sua falta pode ter impactos negativos na sociedade.

Com o objetivo de aumentar o número de tomada de decisões éticas, foram elaborados códigos deontológicos, porém, estes não garantem o cumprimento ético por parte dos profissionais (Ferreira, 2013), uma vez que é necessário que os trabalhadores tenham como objetivo o cumprimento da ética. No entanto, a ética é um conceito muito difícil de definir acabando mesmo por existirem diversas situações em que para certas pessoas determinados comportamentos são tidos como éticos e para outras pessoas essas mesmas situações já não o são.

Desta forma, quando comparamos os contabilistas no seu geral, ou seja homens e mulheres, em termos de comportamentos éticos, autores como Lv e Huan (2012) verificaram que as mulheres apresentam maior probabilidade de intenção e avaliação ética que os homens. Também Ferreira (2013) apresentou a mesma conclusão, defendendo que as mulheres acabam por ser mais éticas que os homens, e que são os contabilistas mais velhos que acabam por se tornar menos éticos. Os princípios que os contabilistas acabam por violar mais são os seguintes: os princípios da competência, da lealdade e idoneidade.

Lv e Huan (2012) constatam ainda que apesar das mulheres apresentarem maiores intenções éticas em relação aos homens, esta diferença de género acaba por desaparecer quando as mulheres ingressam no mercado de trabalho, algo que Ferreira (2013) defende que tal não acontece. Por fim, importa referir que os mesmos autores referidos anteriormente compararam os comportamentos éticos de alunos de contabilidade e de outras áreas de estudo. Através dessa comparação, os autores demonstraram que os alunos de contabilidade são mais éticos face aos restantes.

Para além dos autores referidos anteriormente, também Ameen, Guffey e McMillan (1996) pretenderam verificar se existia uma relação entre o género e a ética. Desta forma, estes autores analisaram como é que os homens e as mulheres se comportam perante situações antiéticas. Com este estudo os autores chegaram à conclusão que as mulheres, enquanto estudantes de contabilidade, são mais éticas e como tal são menos tolerantes e propensas a desenvolver

comportamentos antiéticos, podendo assim no futuro apresentar com maior frequência comportamentos éticos que os homens. Para além destas conclusões, estes autores defendem que o aumento do número de mulheres no mundo da contabilidade pode levar a uma diminuição do número de casos de fraude.

Ainda os autores Ho, Li, Tam e Zhangy (2015) procuram estudar se a ética e a sensibilidade ao risco que os CEOs, homens e mulheres, possuem têm alguma influência na forma como os relatórios financeiros são elaborados, ou seja, se estes realmente acabam por espelhar a situação financeira das empresas. Como Ho et al. (2015) mencionaram, grande parte dos CEOs das empresas são homens e como tal, estes autores sentiram a necessidade de analisar como é que a minoria, os CEOs femininos se comportam ao desenvolver as suas atividades. Deste estudo retirou-se que as mulheres tendem a ser mais éticas que os homens (vêm apoiar os autores referidos anteriormente), levando a que os relatórios financeiros por estas desenvolvidos sejam mais objetivos e imparciais face aos relatórios elaborados pelos homens. Assim sendo, quando os diferentes utilizadores das informações financeiras pretendem analisar e avaliar a qualidade financeira dos relatórios, os utilizadores devem ter em atenção se o CEO que o elaborou foi feminino ou masculino. Neste seguimento, Ho et al. (2015) defendem que as empresas devem oferecer mais oportunidades de trabalho às mulheres. Para além da questão da ética abordada anteriormente, as mulheres apresentam ainda uma maior sensibilidade ao risco do que os homens, o que leva a que estas tendam a ser mais conservadoras na informação que disponibilizam, quando estão perante situações de risco elevado, acabando mesmo por reportar toda a informação necessária nos seus relatórios.

Shawver e Clements (2015) estudaram também o relacionamento da ética com as questões de género. Porém, os resultados alcançados por estes autores vêm contrariar os autores referidos anteriormente, na medida em que Shawver e Clements (2015) chegaram à conclusão que os homens e as mulheres contabilistas apresentam a mesma intenção, avaliação e julgamento ético. Para estes autores, a igualdade ética é alcançada no momento em que os contabilistas ingressam no mercado de trabalho, levando-os assim, a apresentar as mesmas intenções éticas. Para além deste argumento, Shawver e Clements (2015) defenderam que se os homens e mulheres tiverem o mesmo tipo de formação, então, é muito provável que ambos apresentem as mesmas intenções e avaliações éticas.



Seguem-se os autores Costa, Pinheiro e Ribeiro (2016), que pretenderam analisar as percepções éticas dos vários estudantes de contabilidade, em Portugal, em diferentes momentos do seu curso superior, e ainda verificar se alguns fatores individuais, como por exemplo, o género, a idade, a experiência de trabalho e a participação num curso de ética acabam por influenciar a tomada de decisões éticas. Para além destes fatores individuais foram incluídos no estudo um conjunto de características pessoais, dada a relevância para a profissão dos contabilistas. Assim sendo, as características selecionadas por Costa et al. (2016) foram as seguintes: competência profissional, confidencialidade, imparcialidade, independência, lealdade, responsabilidade, coragem, iniciativa, espírito de liderança, obediência e sentido de justiça.

Da análise dos resultados obtidos por Costa et al. (2016), constatou-se que a maioria dos alunos de contabilidade detetaram os problemas éticos que foram colocados, no entanto, a verdade é que os mesmos alunos demonstram que caso se encontrassem na mesma situação apresentada acabariam por exibir o mesmo comportamento, isto é, um comportamento antiético. Costa et al. (2016) verificaram ainda que, o género acaba por influenciar determinadas características nomeadamente, a iniciativa, a obediência e a responsabilidade. Contudo, no que diz respeito à tomada de decisões éticas, estes autores acabaram por constatar que não existem variações de género nas tomadas das decisões. Costa et al. (2016) verificaram ainda que a idade acaba por influenciar a integridade das pessoas envolvidas no processo de tomada de decisão, pois os mais jovens acabam por ser mais éticos que os mais velhos.

De seguida é abordado o género e o ensino em contabilidade.

### **2.3.3: O género e o ensino em contabilidade**

O ensino da contabilidade nem sempre foi tido como algo muito relevante para ser ensinado nas escolas. Note-se que durante muitos anos, as escolas não ensinavam técnicas nem práticas relacionadas com a contabilidade, apesar da mesma apresentar um papel importante na administração dos mosteiros e casa do rei (Edwards, 2011). As escolas praticavam uma educação tradicional que era baseada no ensino do latim, grego e estudos clássicos (Edwards, 2011). Contudo, com a existência de alguns fatores, como foi o caso do desenvolvimento da Grã-Bretanha como uma nação comercial, houve a necessidade de se criarem escolas para o ensino de técnicas e práticas relativas ao nível do comércio e da escrituração (Edwards, 2011). Apesar da criação

dessas mesmas escolas não se teve em atenção as necessidades contabilísticas das mulheres, uma vez que, o sistema de escrituração utilizado na altura em questão, a dupla entrada, seria mais relevante para a área dos negócios, área dominada pelos homens, do que a área doméstica (Edwards, 2011).

Historicamente, a contabilidade estava associada a uma prática que era exercida pelo sexo masculino (Kirkham e Loft, 1993; Haynes, 2017). Isto porque, apenas os elementos do sexo masculino possuíam os estudos necessários para desempenhar a profissão de contabilista. Para que as mulheres conseguissem aceder à profissão de contabilistas foram necessários vários anos de luta, originando uma questão de direitos entre homens e mulheres (Haynes, 2017). No entanto, autores como Maltby e Rutterford (2006) acabam por defender que as mulheres desde muito cedo, durante o início do período moderno, iniciaram a sua experiência na contabilidade, através das responsabilidades pessoais e domésticas. Segundo Kirkham e Loft (1993), as mulheres quando ingressaram na profissão de contabilistas começaram a exercer atividades mais simplistas quando comparadas com os homens.

Nas décadas de 70 e de 80 efetuaram-se avanços significativos na contabilidade, o que permitiu e permite uma busca constante pela paridade entre os géneros (Dambrin e Lambert, 2012). Estes avanços encontram-se relacionados com o aumento do número de mulheres que desempenham a profissão contabilística e ainda o aumento do número de posições que as mulheres atualmente ocupam na contabilidade (Haynes, 2017). Porém, ainda existem desigualdades entre homens e mulheres na mesma (Haynes, 2017).

No que diz respeito às questões de género nas universidades, apesar das mulheres iniciarem o seu processo mais tarde do que os homens, como professoras de contabilidade, estas fizeram avanços significativos. Estes avanços foram estudados por Jordan, Pate e Clark (2006) durante um período de 10 anos. O motivo apontado para este aumento foi o crescimento de número de mulheres que começaram a possuir o grau de doutoramento. A existência de doutoramento é tida assim, como uma chave para a participação das mulheres nas universidades, atenuando assim as diferenças existentes anteriormente.

Para Teixeira e Gomes (2015) é fundamental realizar uma reflexão sobre o tipo de ensino da contabilidade, uma vez que este está na base da qualificação dos contabilistas e no papel que

estes desempenham na sociedade. Para isso, a comunidade académica e a profissional devem desenvolver esforços para que se consiga progredir na academia, na profissão e na sociedade.

O formato dos exames de contabilidade parecem ter alguma influência no desempenho dos estudantes, e por isso deve torna-se alvo de vários estudos. Segundo Arthur e Everaert (2012) as mulheres acabam por obter melhores resultados que os homens em questões abertas e em questões de escolha múltipla. Porém, a diferença entre géneros é maior em questões abertas. Isto demonstra que os homens acabam por pontuar mais em questões de escolha múltipla.

Segundo Cepa (2015) os principais fatores que influenciam na tomada de decisão da contabilidade como área de estudo são os seguintes: o interesse e o gosto pela contabilidade, a experiência e formação anterior dos mesmos, e por fim, a influência de outras pessoas como por exemplo: influência dos pais e de outros familiares. Também Zakaria et al. (2012) constataram que os pais, familiares, professores e orientadores são elementos que acabam por influenciar a escolha de vários alunos pela área da contabilidade.

Ainda assim, quando Cepa (2015) abordou as perceções que os alunos apresentavam sobre a profissão de contabilista, estas dividiram-se em interessante e preciso. Os alunos que perceberam a contabilidade como uma área interessante foram aqueles que a escolheram como primeira opção, dado que estes já tinham tido um contacto com a contabilidade no passado. Os restantes, que não escolheram contabilidade como primeira opção definiram-na como uma área precisa.

Efetivamente tem-se assistido a um crescente número de CC em Portugal ao longo dos últimos anos (Silva e Ferreira, 2015), o que prova que tem aumentado o número de alunos a estudar contabilidade. Segundo Silva e Ferreira (2015) a participação das mulheres na contabilidade é também cada vez mais significativa.

Segue-se a apresentação da temática do género e da discriminação em contabilidade.

#### **2.3.4: O género e a discriminação em contabilidade**

Alguns estudos realizados, na área da contabilidade, têm demonstrado que ainda se encontram discriminações entre o sexo feminino e o sexo masculino. Haynes (2017) através de um estudo crítico sobre a evolução da contabilidade nos seus últimos vinte e cinco anos detetou

que apesar de vários avanços significativos que procuraram alcançar a paridade de gêneros, ainda há muito a fazer. Para além do grande progresso que as mulheres apresentaram na profissão de contabilista ainda é insuficiente para colmatar as desigualdades entre os sexos. Uma das discriminações detetada é a diferença salarial entre homens e mulheres, acabando por ser as mulheres que apresentam menores salários (Lyonette e Crompton, 2008). Para Lodh e Nandy (2017), a principal desigualdade entre homens e mulheres na contabilidade é diferença salarial entre gêneros. Essas diferenças salariais acabam por beneficiar os homens, no entanto, as mesmas não atendem à competência mas sim ao género, o que não é o mais correto (Fernandes et al., 2016). Lodh e Nandy (2017) verificaram ainda que, durante as crises financeiras a diferença salarial entre homens e mulheres diminuiu. No entanto, importa ressaltar que esta diminuição não deveria ser apenas verificada durante o período das grandes crises financeiras, mas sim, em todos os períodos da história.

Assim sendo, para que as mulheres consigam progredir na carreira, e conseqüentemente atingir o seu topo, é necessário ultrapassarem um conjunto de obstáculos que são tidos como mais complexos quando comparados com os homens. Este conjunto de obstáculos diz respeito à discriminação nas responsabilidades familiares e nos longos e inflexíveis horários de trabalho (Dambrin e Lambert, 2012). Já para Fernandes et al. (2016) as mulheres para progredirem na carreira necessitam de trabalhar mais horas e trabalhar mais em qualidade do serviço prestado.

Dambrin e Lambert (2012) constaram que a experiência das mulheres em contabilidade não obterá mudanças significativas se os estereótipos não forem desafiados. Todavia, estas investigadoras acreditam que as mudanças nos modelos das famílias, tais como o aumento das famílias monoparentais, serão essenciais para desafiar os estereótipos e, conseqüentemente, o aumento da experiência do sexo feminino na contabilidade.

Já Francoeur, Labelle e Sinclair-Desgagné (2008) constataram que mesmo que o sexo feminino consiga obter cargos de topo, estas continuam a enfrentar mais dificuldades quando comparadas com os homens, pois. Para Francoeur et al. (2008), caso exista a necessidade de dispensar alguém existe uma maior probabilidade de que o dispensado seja uma pessoa do sexo feminino do que do sexo masculino. Desta forma pode-se verificar que continuam a ser as mulheres a apresentar uma maior discriminação que os homens por parte dos empresários.

Para Dambrin e Lambert (2012) existem dois fatores que explicam um número reduzido de mulheres nos cargos com maior reputação na contabilidade. O primeiro está associado às próprias mulheres, nomeadamente, à sua baixa antiguidade na profissão de contabilista e à sua personalidade. O segundo fator diz respeito a fatores externos como é o caso dos estereótipos sociais e das barreiras organizacionais.

No que diz respeito ao acesso à profissão de contabilista nos últimos anos existe uma vantagem das mulheres face aos homens, na medida em que existe um número mais elevado de mulheres no ensino superior e ainda a existência de características que o sexo feminino apresenta, e que são tidas como relevantes para o desempenho da profissão de contabilista, nomeadamente a organização, dedicação, atenção aos detalhes (Fernandes et al., 2016). Desta forma, acaba por se assistir a uma mudança, uma vez que as mulheres se encontram em maioria na profissão (Fernandes et al., 2016).

Atendendo aos vários problemas e obstáculos que as mulheres enfrentam no seu dia-a-dia, ao exercerem a sua profissão, a entidade máxima de contabilidade em Portugal, OCC, realizou uma conferência designada “A mulher na profissão”<sup>2</sup>. Esta conferência foi ainda desenvolvida, quando a atual OCC era designada de Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas, CTOC. Durante a mesma, o presidente Domingues de Azevedo, acabou por referir que: “se cada género compreender melhor as dificuldades que cada um tem na sua profissão, rapidamente concluiremos que só temos motivos para nos complementarmos. Uns e outros têm que estar aptos a dar e a receber”. Com este discurso, pode-se retirar que os homens e as mulheres devem-se preocupar na forma como se podem ajudar mutuamente, pois, como se sabe todas as pessoas apresentam pontos fortes e pontos fracos, e só através da ajuda mútua é que se consegue superar todas as dificuldades e assim melhorar o trabalho executado.

Ainda nesta conferência “A mulher na profissão” abordaram-se várias questões, realçando-se duas delas: a questão das mulheres continuarem a apresentar uma maior carga de trabalho quando comparada com os homens, dado que ainda são as mulheres que muitas das vezes acabam por desenvolver as responsabilidades familiares sozinhas, o que promove um desgaste maior e um cansaço superior comparativamente aos homens. Por outro lado, a segunda

---

<sup>2</sup> <https://www.occ.pt/pt/noticias/conferencia-a-mulher-na-profissao/>

questão está relacionada com a existência de um conjunto alargado de legislação, que pretende atenuar as desigualdades de género, mas que por sua vez a sua aplicação é muito reduzida levando, assim, a que muitas das mulheres continuem a ser afastadas dos cargos que apresentam maior poder.

## 2.4 Em resumo

Apesar de nos últimos anos se ter assistido a uma procura pela paridade entre os géneros, a verdade é que ainda se está longe de alcançar a igualdade entre homens e mulheres em alguns países do mundo. No entanto, não se pode ignorar os progressos realizados, progressos esses que surgiram devido à criação de várias legislações que visam o atenuar e/ou eliminar das discrepâncias existentes entre homens e mulheres. Nomeadamente, a procura por salários iguais para trabalhadores iguais e o aumento do número de mulheres em chefias e lugares de topo.

Na contabilidade, verificou-se que existem também discrepâncias entre homens e mulheres, contudo, com o aumento do número de mulheres a exercer a profissão de contabilistas, as divergências foram diminuindo. Todavia, ainda existem aspetos a melhorar, como por exemplo a conciliação da vida familiar e da vida profissional e a progressão da carreira no caso das mulheres.

Assim sendo, é fulcral continuar a estudar a relação que a contabilidade e o género possuem, no sentido de cada vez mais se conseguir eliminar as diferenças entre os dois géneros, o que permite o alcance da igualdade de género na contabilidade.

Em suma, neste capítulo efetuou-se uma análise de estudos anteriormente publicados, e posteriormente, seguirá o capítulo da metodologia.

## Capítulo 3: Metodologia de investigação

A investigação é uma atividade de natureza cognitiva que consiste num processo sistemático, flexível e objetivo de indagação e que contribui para explicar e compreender os fenómenos sociais (Coutinho, 2013, p. 7).

O presente estudo encontra-se inserido num paradigma interpretativo, o qual terá uma investigação qualitativa. Este capítulo abordará a metodologia utilizada no estudo, o método da recolha de dados utilizado, a caracterização da amostra e por último, a recolha e análise dos dados.

### 3.1 Paradigma interpretativo

Até à década de setenta a investigação em contabilidade era baseada numa abordagem positivista. Todavia, a partir dessa década começaram a surgir algumas alternativas metodológicas (Vieira, 2009).

Estas novas alternativas deixaram de considerar o investigador um elemento passivo e neutro, para começarem a vê-lo como um elemento que apresenta uma visão subjetiva dos factos contabilísticos (Vieira, 2009). Para estes novos investigadores a contabilidade é tida como instituição social dinâmica que está sujeita a mudanças e é socialmente construída, enquanto, para os positivistas a contabilidade é uma técnica que oferece soluções universais e é estática (Vieira, 2009).

Segundo Vieira (2009) e Coutinho (2013), a escolha de um paradigma de investigação, em contabilidade, deve atender aos objetivos da investigação e ao posicionamento teórico e filosófico do investigador, atendendo sempre que todos eles apresentam vantagens e limitações. Importa ainda referir que, segundo Coutinho (2013), qualquer investigação deve ser baseada na ciência e no rigor.

Os paradigmas interpretativo e crítico estão inseridos no paradigma que apresenta uma visão subjetiva dos fenómenos contabilísticos, e que por sua vez tentam compreender as interações, que neles ocorrem (Vieira, 2009).

Como refere Vieira (2009, p. 20) a investigação interpretativa em contabilidade procura compreender a natureza social das práticas contabilísticas e, o seu objetivo é compreender os acontecimentos diários, as estruturas sociais e os significados que as pessoas atribuem aos seus comportamentos e aos dos outros.

Neste tipo de investigação, o investigador acaba por interagir com os sujeitos e a interpretação que este faz acaba por ser baseada na sua experiência pessoal (Vieira, 2009). Por norma, os métodos mais utilizados na investigação interpretativa são os métodos qualitativos, o que permite aos investigadores considerarem a realidade como uma construção dos intervenientes que interagem com ela (Vieira, 2009, p. 20).

Por fim, importa referir que todas as metodologias existentes na investigação em contabilidade são relevantes, uma vez que a sua diversificação permite explorar todos os aspetos e dimensões em contabilidade. Conclui-se assim, que não existe uma metodologia ideal em contabilidade (Vieira, 2009).

### **3.2 Investigação qualitativa**

A investigação qualitativa tem sido desenvolvida por diversos investigadores de diferentes áreas de investigação e disciplinas (Vieira, Major e Robalo, 2009).

Este tipo de investigação procura explicar como os fenómenos sociais são interpretados, compreendidos, produzidos e construídos (Vieira et al., 2009, p. 132). Para isso torna-se fundamental a utilização de métodos que ajudem os investigadores a compreenderem as pessoas e os contextos, nos quais estas se inserem, como referem Vieira et al. (2009) e Coutinho (2013). Desta forma, é essencial a existência de métodos científicos que tenham em atenção a complexidade, o detalhe e o contexto do fenómeno em estudo (Vieira et al., 2009).

Para os investigadores que utilizam a investigação qualitativa, os métodos de natureza qualitativa permitem uma compreensão mais profunda dos fenómenos sociais, onde se incluem as práticas da contabilidade (Vieira et al., 2009). Este tipo de investigação pode ser positivista, interpretativa ou crítica, pois em todos estes estudos a investigação qualitativa é tida como válida e os seus métodos de investigação são vistos como apropriados, desde que sejam baseados em pressupostos como refere Vieira et al. (2009).



A investigação qualitativa fornece ao investigador informação rica, detalhada e contextualizada (Vieira et al., 2009, pg. 159). Por fim, para além de esta investigação poder assumir diversas realidades é ainda tida como uma investigação subjetiva, na medida em que, este tipo de estudo valoriza o papel desempenhado pelo investigador (Coutinho, 2013).

### **3.3 Métodos de investigação qualitativa**

A investigação qualitativa para além de ter seguido diferentes abordagens filosóficas, também tem utilizado diferentes métodos de investigação como refere Vieira et al. (2009). Segundo Vieira et al. (2009), a escolha pelos diferentes métodos de investigação da investigação qualitativa e quantitativa deve atender ao objetivo do estudo em causa.

Ainda Vieira et al. (2009) referem que os métodos de investigação são técnicas de pesquisa que permitem análises específicas de acordo com a metodologia seguida pelo estudo em que são utilizados (Vieira et al., 2009, p. 134). No entanto, como refere Coutinho (2013), ao realizar uma investigação é fundamental que qualquer investigador preste a devida atenção à fiabilidade e à validade dos seus métodos, sejam eles de natureza qualitativa ou quantitativa, para que ao seu estudo seja reconhecida qualidade.

A utilização de métodos qualitativos no presente estudo torna-se assim relevante uma vez que, permitem uma melhor compreensão do tema da problemática do género na contabilidade e assim dar resposta aos objetivos do estudo. Este estudo tem como objetivo principal analisar de que forma as questões de género se têm refletido e/ou influenciado a profissão de Contabilista Certificado. Nomeadamente, analisar a evolução dos membros inscritos na OCC, ao longo dos anos, de modo a verificar se o número de homens e mulheres inscritos na ordem que os representa é semelhante ou apresenta discrepâncias ao longo do tempo. Assim como, verificar como ao longo dos tempos foram ocupados os cargos de representação na estrutura hierárquica da OCC em termos de representatividade de género. Por fim, pretende-se analisar as perceções dos contabilistas sobre as questões de género e o exercício da sua profissão.

#### **3.3.1 Entrevista**

Um dos métodos mais utilizados na investigação qualitativa é a entrevista (Vieira et al., 2009). Este método torna-se útil na medida em que permite dar voz às pessoas envolvidas e às experiências que estas tiveram (Belk, Fischer e Kozinets, 2012).

Segundo Vieira et al. (2009) e Coutinho (2013), as entrevistas podem ser: não estruturadas, estruturadas ou semiestruturadas. As entrevistas não estruturadas apresentam como vantagem a possibilidade de introduzir novos temas, questões e tópicos de conversa, atendendo sempre à forma como a entrevista se vai desenrolando. O mesmo já não se sucede com as entrevistas estruturadas, uma vez que o investigador tem a obrigação de colocar as mesmas questões a todos os entrevistados. Desta forma, as entrevistas estruturadas estão relacionadas com a investigação quantitativa, através da utilização de questionários. Por último, nas entrevistas semiestruturadas existe um guião que o investigador já tem preparado de forma atempada para colocar aos entrevistados. A vantagem deste tipo de entrevistas é a possibilidade de o investigador poder alterar a ordem das questões ou o guião sempre que ache oportuno, existindo assim alguma flexibilidade (Vieira et al., 2009; Arsel, 2017).

O tipo de entrevista a utilizar depende do objetivo do estudo (Coutinho, 2013). As entrevistas não estruturadas podem ser utilizadas quando o investigador pretende conhecer a perspetiva dos participantes sobre determinado problema. Por sua vez, se o investigador pretender comparar dados obtidos pelos diferentes participantes, o tipo de entrevista que melhor se adequa é a entrevista semiestruturada (Coutinho, 2013).

Ainda como referem Vieira et al. (2009), normalmente, são as entrevistas semiestruturadas que são mais utilizadas nas entrevistas qualitativas, uma vez que permite uma melhor compreensão de um fenómeno social, tendo por base as experiências dos entrevistados. As entrevistas qualitativas podem envolver dois ou mais sujeitos, isto porque podem ser feitas em grupo ou podem envolver mais do que um investigador. As entrevistas podem ser realizadas cara a cara, por telefone, através da Internet ou por videoconferência como refere Vieira et al. (2009, pg. 137).

Independentemente do tipo de entrevista a realizar, o investigador deve ter em atenção um conjunto de aspetos que ocorrem antes, durante e depois da entrevista (Carmo e Ferreira, 2008). Antes da realização da entrevista, o investigador deve ter em atenção os seguintes aspetos: definir o objetivo, construir o guião da entrevista, escolher os entrevistados, preparar as pessoas

para serem entrevistadas e, por fim, marcar hora, local e data para a entrevista. Para Vieira et al. (2009), um investigador deve focar-se na melhor forma de abordar os entrevistados, de maneira a que consiga obter a sua permissão e disponibilidade. Esta abordagem pode ser efetuada pessoalmente, por telefone ou via email como refere Vieira et al. (2009). Para além destes tipos de abordagens, Carmo e Ferreira (2008) também apresentam como abordagem o correio. Importa ainda realçar que, quando o investigador estiver em contacto pela primeira vez com o entrevistado, o primeiro deve explicar o contexto em que a entrevista se insere, o seu objetivo e deve ainda, realçar sua contribuição para o estudo (Vieira et al., 2009). Para além disso, Arsel (2017) ressalva que é fundamental assegurar a confidencialidade das respostas dos intervenientes para aumentar a participação das pessoas nos estudos.

No que diz respeito aos aspetos a ter em atenção durante a entrevista, estes relacionam-se com o saber escutar, explicar quem somos e o que queremos, obter e manter a confiança, manter o controlo com diplomacia, utilizar perguntas de “aquecimento e focagem”, evitar perguntas indutoras, perguntas fechadas e enquadrar as perguntas melindrosas (Carmo e Ferreira, 2008; Arsel, 2017). Para além disso, é importante que ao terminar a entrevista se coloque uma questão ao entrevistado para ver se este pretende acrescentar mais sobre o tema, Arsel (2017).

Depois da entrevista deve-se registar as observações sobre o comportamento verbal e não verbal do entrevistado e as observações sobre o ambiente em que decorreu a entrevista (Carmo e Ferreira, 2008).

O presente estudo vai utilizar este método, pois a entrevista é aquela que melhor ao objeto de estudo e às questões de partida.

### **3.3.2 Registo áudio**

O método do registo áudio é muito utilizado na investigação qualitativa, uma vez que potencia informação fiável. Todavia, este método pode ser visto como um intimidador para determinados entrevistados (Vieira et al., 2009). Para isso torna-se importante estabelecer um bom contacto com o entrevistado, de forma, a que este se sinta seguro para iniciar a entrevista e assim obter a melhor informação possível, como refere Arsel (2017).

O registo áudio permite ao investigador identificar e registar todos os pormenores da entrevista como por exemplo: pausas, entoações, tipos de linguagem entre outros (Vieira et al., 2009). No entanto, para que estes pormenores sejam possíveis de identificar é necessário que o investigador quando vai gravar a entrevista tenha em atenção o local da mesma, pois se esta for realizada num local ruidoso a gravação pode perder a sua fiabilidade e deixar assim de ser eficaz (Vieira et al., 2009).

Por fim, como referem Vieira et al. (2009) e Arsel (2017) apesar de este método possuir vantagens, o registo áudio, em algumas situações, requer uma autorização prévia do entrevistado para que a entrevista possa ser gravada.

### **3.4 Caracterização da amostra**

O presente estudo envolve entrevistas realizadas a treze CC, incluindo cinco homens e oito mulheres. O guião utilizado nas mesmas encontra-se no Apêndice 1. A escolha efetuada foi baseada na experiência profissional dos mesmos. Para além do referido, os entrevistados apresentam idades compreendidas entre os vinte e quatro anos e os sessenta anos. No que diz respeito às habilitações literárias um dos entrevistados possuiu o 9º ano de escolaridade, correspondente a um curso profissional administrativo, quatro deles possuem o 12º ano correspondente a um curso de contabilidade, dois possuem bacharel em contabilidade e gestão, cinco deles possuem uma licenciatura relacionada com as áreas de Gestão e Contabilidade e, por fim, um entrevistado possui um mestrado na área de Contabilidade. No que diz respeito, à situação profissional dos entrevistados, oito destes são patronos e os restantes cinco são trabalhadores por conta de outrem. Importa referir que, um dos cinco também é trabalhador independente. As entrevistas forma ainda realizadas nos dias quatro, cinco, sete, doze e treze de junho de 2019.

Todos os entrevistados foram classificados de forma aleatória em E1, E2, E3... e E13 correspondendo a Entrevistado 1, Entrevistado 2, Entrevistado 3... e Entrevistado treze respetivamente, de forma, a garantir o anonimato e a confidencialidade da informação obtida como refere Carmo e Ferreira (2008).

Apesar do estudo conter treze entrevistas realizadas a CC, algumas deles tiveram pouco tempo de duração. O seu principal motivo prende-se com o facto dos CC disporem de pouco para

puderem ser entrevistados, em muitos dos casos, alguns antes das entrevistas começarem já tinham receio de demorar muito tempo com a entrevista e assim, disporem de menos tempo para efetuar o seu trabalho, ou para disporem para a sua vida pessoal.

Segue-se a Tabela 1 que inclui todos os dados obtidos relativos às entrevistas realizadas.

**Tabela 1: Dados relativos às entrevistas realizadas**

Entrevistado	Género	Idade	Experiência Profissional	Habilitações Académicas	Duração das entrevistas
E1	Masculino	59	34	Licenciatura Contabilidade	56 minutos
E2	Feminino	32	3	Mestrado Contabilidade	7 minutos
E3	Feminino	48	22	12º Ano	6 minutos
E4	Feminino	35	10	Licenciatura Gestão	5 minutos
E5	Feminino	44	19	Licenciatura Gestão de Empresas	16 minutos
E6	Masculino	50	22	9º Ano	58 minutos
E7	Masculino	44	18	Licenciatura Contabilidade e Administração	13 minutos
E8	Feminino	24	2	Licenciatura Contabilidade e Administração	12 minutos
E9	Masculino	49	23	Bacharel Contabilidade e Gestão	22 minutos
E10	Feminino	42	17	Bacharel Gestão Comercial e Contabilidade	10 minutos
E11	Feminino	52	29	12º Ano	15 minutos
E12	Masculino	60	30	12º Ano	11 minutos
E13	Feminino	50	29	12º Ano	13 minutos

### 3.5 Recolha e análise dos dados

A recolha de dados foi efetuada através de entrevistas semiestruturadas realizadas a homens e mulheres inscritos na OCC. Para além das entrevistas foram ainda realizadas análises a RC da OCC, de forma a verificar o número de membros inscritos na OCC ao longo do tempo e, o número de cargos que são ocupados pelo sexo feminino. As entrevistas foram gravadas, sendo que para isso, os CC deram a sua autorização. A autorização encontra-se no Apêndice 2.

Com o objetivo de obter uma maior diversificação das respostas, a escolha dos entrevistados atendeu à experiência profissional dos CC. Como se pode verificar na amostra, a experiência profissional dos CC varia dos dois anos aos trinta e quatro anos de experiência.

Importa referir que, os pedidos efetuados, aos entrevistados, para participarem no presente estudo foram realizados presencialmente. Em alguns dos casos foi-me possibilitada a realização da entrevista no momento e, nos restantes casos, foi definida uma hora e um dia para a efetuar. No primeiro contacto que estabeleci com os diferentes entrevistados expliquei-lhes qual o objetivo da entrevista, a importância da mesma e a sua finalidade. Para além disso, garanti a todos os CC toda a confidencialidade das entrevistas, sendo estas utilizadas exclusivamente para fins académicos.

O guião utilizado nas entrevistas surge no Apêndice 1 e inclui vinte e uma questões. Estas foram posteriormente agrupadas por temas. O primeiro tema relaciona-se com a contabilidade e, por isso, aborda questões como: o motivo que levou à escolha da contabilidade como profissão, definição de contabilidade, requisitos mais importantes que um profissional deve ter e, por fim, quais as maiores dificuldades em ser contabilista. Já, o segundo tema relaciona-se com a igualdade de género. Este procura responder às questões: se é fácil ou difícil conciliar uma vida profissional e uma vida familiar, o que pensam os CC sobre a igualdade de género na sua globalidade e na contabilidade, se existe igualdade salarial entre os géneros na contabilidade, perceções do desempenho contabilístico dos homens e das mulheres, e por último, se a contabilidade se encontra associada a um determinado género. Segue-se o terceiro tema que, se encontra relacionado com a ética. O objetivo é responder às questões: o que pensam os CC sobre o comportamento ético dos contabilistas, se é este o elemento que acaba por desvalorizar a profissão e se os CC já se depararam com casos menos éticos. Para concluir, no quarto tema

procurou-se perceber o que pensam os contabilistas sobre o papel desempenhado pela OCC em termos da valorização da profissão e da igualdade de género.

### **3.6 Em resumo**

O presente estudo adotou uma metodologia de investigação interpretativa e qualitativa, cujo, o objetivo é analisar de que forma as questões de género se têm refletido e/ou influenciado a profissão de CC.

Para a obtenção dos dados necessários, ao estudo, foram efetuadas entrevistas semiestruturadas a treze membros inscritos na OCC, sendo oito destes mulheres e os restantes homens. As entrevistas foram gravadas sendo que para isso foi obtida uma autorização prévia. Esta gravação teve como objetivo obter uma análise mais profunda da informação obtida pelos CC. Como as entrevistas foram efetuadas a CC que apresenta diferentes idades isso permitiu uma melhor compreensão do problema a estudar, uma vez que, envolveu diferentes gerações e experiências profissionais.

O próximo capítulo aborda o surgimento da profissão de contabilista em Portugal, a evolução do número de inscritos na OCC em termos do género, a distribuição da estrutura orgânica da OCC em termos do género e, por fim, a perceção dos contabilistas certificados sobre a problemática do género na contabilidade.

## Capítulo 4: A Profissão de Contabilista Certificado e o género: estudo empírico

O presente capítulo encontra-se dividido em quatro temas sendo eles: o surgimento da profissão de Contabilista em Portugal, a evolução do número de inscritos na OCC em termos de género, distribuição da estrutura orgânica da OCC em termos de género ao longo do ano e por fim, a percepção dos CC. Este último tema, encontra-se ainda dividido em quatro subtemas, sendo eles: a percepção dos CC sobre a Contabilidade, a percepção dos CC sobre a problemática do género na Contabilidade, a percepção dos CC sobre a ética na profissão de Contabilista e por fim, a percepção dos CC sobre o papel desenvolvido pela OCC.

### 4.1: Surgimento da profissão de Contabilista em Portugal

Em Portugal, o reconhecimento da profissão de contabilista e da contabilidade sofreu vários avanços e recuos, ao longo dos anos.

Para o maior organismo de Contabilidade em Portugal, a OCC, a década de 90 foi de facto muito importante para a profissão de Contabilista<sup>3</sup>. Alguns dos acontecimentos mais marcantes para esta profissão foram<sup>4</sup>: a primeira escola de Contabilidade, o Código da Contribuição Industrial, a criação da Associação dos Técnicos Oficiais de Contas, a alteração dos estatutos e a eleição do primeiro Bastonário da instituição.

Segundo Rodrigues, Gomes e Craig (2003) foi em 19 de maio de 1759, que se criou a Aula do Comércio em Portugal. Esta foi a primeira escola de contabilidade no nosso país, sendo fundada pelo Marquês de Pombal. Autores como Rodrigues e Gomes (2002) constataram que a aula do Comércio foi de facto um elemento muito importante para a evolução da contabilidade. Pois, a partir desta data o número de profissionais especializados em contabilidade aumentou significativamente, o que permitiu o afastamento de profissionais estrangeiros que até então exerciam esta área, em Portugal. Este curso permitia assim, a aquisição do conhecimento necessário para exercer a profissão de comerciante, nomeadamente a utilização do método das partidas dobradas.

---

<sup>3</sup> Acedido a 17 de junho de 2019 em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/historia/>

<sup>4</sup> Acedido a 17 de junho de 2019 em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/historia/>



A primeira tentativa de regulamentação da profissão de contabilista surge com a Carta de Lei de 30 de Agosto de 1770, como refere Rodrigues e Gomes (2002). Esta Carta obriga todos os guarda-livros, caixeiros, praticantes das cartas de negócio, das corporações e sociedades públicas ou particulares a se inscrevem na Junta de Comércio de modo a que possam exercer as atividades de comércio, possam ocupar cargos públicos e obtenham valor das contas escrituradas em tribunal. Apesar destes avanços, surge em 1888 o Código do Comércio que vem trazer alguns recuos aos profissionais de contabilidade. Prova disso mesmo é a possibilidade de todos os comerciantes, incluindo sociedades anónimas, poderem efetuar a sua escrituração mercantil, ou atribuírem essas funções a outra qualquer pessoa, tenha esta habilitações para a profissão ou não.

Após estes retrocessos surgem o Regulamento de 13 de abril de 1911 e a Lei de 27 de maio de 1911, como pequenos avanços. Em relação ao primeiro, torna-se importante realçar o artigo 35º, que tinha como o objetivo tentar sujeitar as sociedades anónimas a uma fiscalização oficial e proibia ainda a escrituração de uma entidade efetuada pelo seu diretor. Já a Lei pretendia entregar a contabilidade a pessoas capazes para a efetuar, isto é os técnicos de contas (Rodrigues e Gomes, 2002).

Apesar destes avanços, a profissão de técnicos de contas continuava por regulamentar. Segundo Rodrigues e Gomes (2002), só mais tarde é que surge a Associação de Classe dos Guarda-livros, que se pensa que tenha sido a primeira associação profissional. Depois surge a Associação de Classe dos Contabilistas e Guarda-livros de Portugal, em 28 de janeiro de 1928. Segue-se, em 1934, o Sindicato Nacional dos Contabilistas e Guarda-livros do Distrito do Porto. Porém, este foi dissolvido a 7 de junho de 1943. Apesar deste recuo no processo de regulamentação da profissão foi criada, em 1945, a Sociedade Portuguesa de Contabilidade. Esta associação procurava contribuir para o desenvolvimento do ensino e aperfeiçoamento do exercício da contabilidade, trabalhando ainda, pela reforma do ensino técnico e pela regulamentação profissional dos técnicos de contas, como referem Rodrigues e Gomes (2002).

A verdade é que só com a Reforma Fiscal e com a promulgação do novo Código de Contribuição Industrial, em 1965, é que existiu uma evolução significativa da contabilidade e da profissão. Com a existência deste Código, a contabilidade passa a ser obrigatoriamente preparada por técnicos de contas responsáveis, como referem Rodrigues e Gomes (2002). Estes profissionais

necessitavam de ter cursos superiores relacionadas com a área e de constar numa lista existente no Ministério das Finanças.

Após o 25 de Abril de 1974 surgiram novas associações. Todavia, não produziram grandes resultados. A 3 de março de 1975 foi criada a Associação Portuguesa de Contabilistas, sendo que esta foi muito importante, na medida em que elevou a contabilidade para o grau de licenciatura (Rodrigues e Gomes, 2002). Anos mais tarde, surge a Câmara de Técnicos de Contas, entidade de carácter não oficial. E por fim, a 16 de março de 1977 surge a Associação Portuguesa dos Técnicos de Contas, como referem Rodrigues e Gomes (2002).

Mais tarde, segundo Rodrigues e Gomes (2002), a revogação do Código de Contribuição Industrial, a Reforma Fiscal de 1989 e a aprovação dos Códigos do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas e o Imposto sobre as Pessoas Singulares tornaram-se fatores indispensáveis para a regulamentação da profissão. Pois, a 17 de outubro de 1995 é finalmente publicado o Estatuto de Técnicos Oficiais de Contas e criada a Associação de Técnicos Oficiais de Contas. Posteriormente, com o Decreto-Lei n.º 452/99, 5 de novembro, a presente Associação passa a ser designada de Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas. Com este Decreto-Lei, todos aqueles que pretendessem se tornar membros, para além de terem de possuir habilitações académicas, tinham que frequentar um estágio profissional e realizar um exame (Rodrigues e Gomes, 2002). Posteriormente, a Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas passa a ser designada de Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas e, anos mais tarde, passa a Ordem dos Contabilistas Certificadas. A alteração da designação da instituição foi desencadeada pela Lei n.º 139/2015 de 7 de setembro. Realçar ainda, que foi no ano de 2010 que, surgiu o primeiro Bastonário da instituição, Domingues de Azevedo, marco muito relevante para a Contabilidade em Portugal.

Por fim importa referir que, que a designação dos profissionais de contabilidade foi alterada ao longo dos anos. A sua primeira designação foi de Guarda-livros passando para técnicos de contas, como referem Rodrigues e Gomes (2002). Mais tarde, chegam a ser designados de Técnicos Oficiais de Contas e, atualmente são designados de Contabilistas Certificados.

## 4.2 A evolução do número de inscritos na OCC em termos de género

Para integrar a OCC é necessário cumprir as regras que se encontram presentes no Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados (EOCC), uma vez que esta se rege pelo EOCC, Lei nº 2/2013, de 10 de janeiro. Assim sendo, todos aqueles que pretendam se tornar CC devem apresentar os seguintes requisitos: ter nacionalidade portuguesa ou outra nacionalidade pertencente a qualquer Estado-Membro da União Europeia, possuir habilitação académica de licenciatura ou superior, efetuar estágio profissional ou curricular e por fim, obter aprovação no exame profissional (Lei nº139/2015, de 7 de setembro, artigo 16º Capítulo IV).

Importa referir que, os dados que vão ser apresentados posteriormente foram todos obtidos nos diversos RC, que todos os anos a OCC disponibiliza na sua página oficial.

Ao longo dos anos, o número de membros que integram a OCC tem diminuído. Segundo o RC de 2009 (OCC, 2010), o ano de 1999 é aquele em que se contabilizou um total de membros inscritos de 55.645 membros (RC, 2009). Apesar do número de membros, pertencentes à OCC, ter diminuído ao longo dos tempos existem dois anos, 2005 e 2012, no período de análise de 2004 a 2018, que sofreram um aumento, do número de membros. O RC de 2005 (OCC, 2006) permite verificar que em 2005 contabilizou-se um total de membros de 76.755 e o ano de 2012 (OCC,2013) um total de 72.650 membros. Importa referir que, o ano de 2005 foi aquele que obteve o maior número de membros inscritos, durante o período de tempo referido anteriormente. Ao analisar os Relatórios e Contas, dos últimos anos, pode retirar-se que a diminuição do número de membros inscritos na OCC deve-se ao facto de o número de inscritos por ano ser insuficiente para cobrir as ausências de alguns membros, seja por razões de cancelamentos ou de óbitos.

Nos anos de 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 consegue-se verificar o número de homens e de mulheres que pertencem à OCC. O ano de 2012 (OCC,2013) contabilizou um total de membros inscritos de 72.650. Destes 36.851 são mulheres e os restantes 35.799 membros são do sexo masculino. Já no ano de 2013 (OCC, 2014) houve uma diminuição de 389 membros. As mulheres inscritas na OCC passaram a ser 36.912, o que representa um aumento de 61 membros, enquanto no sexo masculino houve uma diminuição de 450 membros, chegando assim a contabilizar um total de 35.349 homens. No que diz respeito ao ano de 2014 (OCC, 2015), o número de membros atingiu o valor de 71.825, sendo 36.959 mulheres e 34.866 homens. O ano de 2015 (OCC, 2016) totalizou um número de membros de 71.565, sendo que

deste número 37.155 são elementos do sexo feminino e os restantes 34.410 são elementos do sexo masculino.

Já, o ano de 2016 (OCC, 2017) contabilizou um total de membros inscritos de 70.975 membros, sendo que destes 37.107 eram mulheres e 33. 868 eram homens. No que concerne ao ano de 2017 (OCC, 2018), o número de membros do sexo feminino passou a ser 37.121 e o número de homens de 33.322. Por fim, no ano de 2018 (OCC, 2019) contabilizou-se um total de membros de 69.325. Destes 36.821 são mulheres e, os restantes 32.504 são homens. Apresentam-se estes valores na Tabela 2:

**Tabela 2: Evolução do número de membros em termos de género**

<b>Ano</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>	<b>Total</b>
<b>2012</b>	36.851	35.799	72.650
<b>2013</b>	36.912	35.349	72.261
<b>2014</b>	36.959	34.866	71.825
<b>2015</b>	37.155	34.410	71.565
<b>2016</b>	37.107	33. 868	70.975
<b>2017</b>	37.121	33.322	70.443
<b>2018</b>	36.821	32.504	69.325

Em suma, nos últimos seis anos referidos anteriormente, consegue-se verificar que o sexo feminino tem aumentado significativamente a sua presença na OCC. Por sua vez, o número de homens tem diminuído. Em ambos os géneros, a diferença mais significativa foi detetada no ano de 2018, onde o número de mulheres aumentou em 1.148 membros e o número de homens diminuiu em 818 membros.

#### **4.3 Distribuição da estrutura orgânica da OCC em termos de género, ao longo dos anos.**

Para se efetuar uma análise à estrutura orgânica da OCC, em termos, de género foi necessário analisar todos os RC disponibilizados na página oficial da instituição de contabilidade

em Portugal. Posto isto, toda a informação disponibilizada neste tema foi baseada nos Relatórios e Contas de 2004 a 2018.

Da análise efetuada aos RC dos anos de 2004 a 2009, consegue-se concluir que durante o período anteriormente, a atual OCC foi dominada pelo sexo masculino no que diz respeito à composição dos órgãos da direção e do concelho fiscal. Pois, apenas um dos oito dos cargos, que compõem estes órgãos, foi ocupado por uma mulher. Sendo, um cargo de secretária pertencente à direção.

O ano de 2010 foi de facto muito importante para a instituição de contabilidade em Portugal. Com a aprovação do Decreto-Lei n.º 310/2009 de 26 de outubro houve alteração do nome da instituição e, ainda, alteração nos Estatutos. A até então Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas passou a ser designada de Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas e a sua estrutura orgânica passou a ser composta pelos seguintes órgãos (artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 310/2009 de 26 de outubro): Assembleia Geral, Bastonário, Conselho Superior, Conselho Diretivo, Conselho Fiscal, e por último, o Conselho Disciplinar. Foi ainda, no ano de 2010 que ocorreu a eleição do primeiro Bastonário da Ordem.

Segundo o artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 310/2009 de 26 de outubro, a Assembleia Geral é composta por seis elementos, sendo eles: o presidente, o vice-presidente, dois secretários e dois suplentes. Este órgão torna-se muito importante para a instituição, uma vez que possui o poder deliberativo sobre as questões mais importantes de toda a instituição (OCC, 2012). Já, o Bastonário é o responsável máximo pela gestão da instituição, estando as suas competências definidas no Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados. Segue-se o Conselho Superior que é tido como um órgão consultivo do Bastonário e do Conselho Diretivo, tendo como função ser escutado e dar parecer sobre a estratégia global da instituição que representam e emitir pareceres sobre o plano de atividades e orçamento, e ainda, sobre o relatório e contas (OCC, 2014). Este órgão é composto por onze membros, designadamente, o presidente, o vogal, o representante do Norte, o representante do Centro, o representante do Sul, o representante da Região Autónoma da Madeira, o representante da Região Autónoma dos Açores, e por fim, quatro cooptados. No que diz respeito ao Conselho Diretivo, este órgão é responsável pela implementação da estratégia de funcionamento da Ordem, o que lhe permite tomar deliberações em todas as áreas de gestão e funcionamento que não sejam da competência de outro órgão (OCC, 2014). Este engloba os seguintes elementos: presidente, vice-presidente, cinco vogais e quatro suplentes. Relativamente,

ao Conselho Fiscal compete a este o zelo pelo cumprimento do plano de atividades e orçamento, assim como a obtenção de uma garantia da fidelidade das demonstrações financeiras da Ordem à realidade patrimonial da mesma (OCC, 2014). Por sua vez, este é composta pelos elementos seguintes: presidente, dois vogais e um suplente. Por último e não menos importante, o Conselho Disciplinar fica com a responsabilidade da gestão da ética e deontologia que os contabilistas devem apresentar no exercício da sua profissão. Este é composto por cinco membros, entre eles o presidente, dois vogais e dois suplentes (OCC, 2014).

Importa ainda referir que a pessoa que ocupa o lugar de bastonário é também responsável por ser o presidente do Conselho Superior e o presidente do Conselho Diretivo. E, ainda, o Vogal do Conselho Superior é o Vice-Presidente do Conselho Diretivo.

Assim sendo, em seguida será efetuada uma análise, em termos de género, à estrutura orgânica da OCC após 2010, inclusive.

Durante os anos de 2010 a 2013 verificou-se que, nos seis órgãos que compõem a estrutura orgânica da OCC, estes foram dominados pelo sexo masculino. A presença do sexo feminino foi detetada na Assembleia Geral, no Conselho Diretivo e no Conselho Fiscal. Todavia, o número de mulheres que integraram estes órgãos era reduzido, pois apenas existiam seis cargos ocupados por mulheres. De referir ainda que estes eram essencialmente cargos de suplentes e de vogal.

Já, no intervalo temporal de 2014 a 2017, o número de mulheres a ocupar cargos na estrutura orgânica da OCC aumentou para oito. Neste período, só o Conselho Disciplinar é que não possuía nenhum cargo ocupados por mulheres. Importa ainda referir que, para além das mulheres continuarem a ocupar cargos de vogais e suplentes, até ao dia 11 de setembro de 2016 houve uma mulher a ocupar o cargo de vice-presidente. Sendo que, após o dia 19 de setembro de 2016 a OCC passou a ser chefiada por uma mulher.

Por fim, no ano de 2018 todos os órgãos sociais que integram a OCC apresentam na sua composição elementos dos dois géneros. O sexo feminino chega mesmo a ocupar nove dos vinte e seis cargos que compõem a estrutura orgânica da instituição. Alguns dos cargos ocupados pelas mulheres são: o cargo de bastonária, o cargo de vice-presidente, o cargo de vogal e o cargo de suplente.

Em suma, pode se verificar que ao longo dos anos a participação das mulheres, na ocupação de cargos pertencentes à estrutura orgânica da OCC, tem aumentado ligeiramente. Para além deste aumento, o género feminino tem ocupado cargos de maior relevância. O que promove a paridade entre os géneros.

De seguida é apresentado o estudo empírico resultado das entrevistas realizadas a CC inscritos na OCC.

#### **4.4 A perceção dos Contabilistas Certificados**

O presente tema encontra-se dividido em quatro subtemas: a perceção dos CC sobre a contabilidade, a perceção dos CC sobre a problemática do género, a perceção dos CC sobre a ética na profissão de contabilista, e por fim, a perceção dos CC sobre o papel desenvolvido pela OCC. Estes subtemas foram escolhidos tendo em consideração as perguntas efetuadas aos entrevistados e às respostas dos mesmos.

##### **4.4.1 A perceção dos CC sobre a contabilidade**

Através da realização das entrevistas foi possível obter um conjunto de dados que permite responder às questões de partida do presente estudo. Em relação há primeira pergunta do guião da entrevista, isto é, a razão pela qual os entrevistados escolheram a contabilidade como profissão, pode-se verificar que vários foram os motivos. Para alguns dos entrevistados a contabilidade foi uma opção, porque se encontra relacionada com os números, já para outros a contabilidade era uma área que apresentava alguma saída profissional. Para além dessas razões, alguns dos entrevistados acabaram por expressar que a contabilidade foi uma oportunidade que lhes surgiu.

De seguida, apresenta-se alguns excertos dos entrevistados:

*“Desde sempre gostei de contas e por isso vim para a Contabilidade.” (E3)*

*“Estava na área de Economia, gostava de trabalhar com os números e depois escolhi a Contabilidade.” (E7)*

*“Não foi assim nada de especial. Eu estava mais virado para a matemática. Na altura, e como muitos jovens, não têm nada definido. Não tinha o gosto pela contabilidade depois*

*foi-se gostado. Fui mais por ser uma área ligada aos números. Não que tivesse uma ideia em concreto.” (E9)*

*“Se calhar tinha mais facilidade para a parte da matemática, digamos assim, do que as outras áreas. Na altura não havia tantas saídas e eu tinha ali mais feito para a parte lógica e optei.” (E13)*

*“Nunca foi minha intenção vir para a Contabilidade. Foi uma pessoa que sempre estava virada para as letras e tinha uma paixão na vida, era a História. No entanto, como pertencia a uma família que tinha poucos recursos... eu simplesmente tive que me conformar em não poder continuar. Até um dia pensar que tinha de facto uma oportunidade, mas só tinha uma porta aberta para o futuro fazer mais umas disciplinas para me poder encaixar na área da contabilidade, que era uma área de saída, porque era o único curso que me permitia na altura trabalhar e estudar e, eu precisava de pagar os meus estudos. Dai vim para a contabilidade de uma forma accidental e de que de certa forma eu hoje olhando para trás, não me arrependo. Há mesmo males que vêm por bem, pois com a contabilidade eu resolvi a minha vida.” (E1)*

*“Eu no princípio não tinha conhecimento nenhum sobre a contabilidade. Até a minha primeira opção não era contabilidade era fisioterapia. Não tem nada a ver. Só que como não tinha média e depois tive que escolher algo com a média mais baixa. Depois tive familiares meus a me indicar que a contabilidade tinha saída. Acabei por ir para a contabilidade sem conhecimento nenhum do que era a área.” (E8)*

*“Porque na altura era a área que tinha mais saída e ainda hoje é.” (E10)*

*“Eu não escolhi, eu tirei a Licenciatura em Economia e depois surgiu a oportunidade de fazer o estágio aqui no escritório. Eu fiz o estágio fiquei e a partir daí é que resolvi fazer o mestrado em Contabilidade mais tarde. Mas não foi uma coisa que eu tivesse pensado foi uma coisa que surgiu.” (E2)*

*“Foi uma oportunidade que me surgiu quando acabei o curso. Durante o curso tive três unidades curriculares de contabilidade e não desgostei. Depois surgiu a oportunidade e fiquei.” (E4)*

*“Eu quando fiz o nono ano apareceu uma psicóloga, supostamente como guia do que queres ser quando fores grande... Durante o curso foi estagiar para um escritório de contabilidade e daí surgiu a oportunidade. Mas eu no curso nem gostava de contabilidade... eu tive sempre essa facilidade de raciocínio e principalmente de encontrar as soluções de problemas... Comecei assim porque me calhou, porque os professores assim entenderam... Foi durante essa altura (estágio) que eu aprendi contabilidade. Aliás eu não sabia contabilidade, eu nem sabia o que era a contabilidade, nem percebia, nem queria saber... A contabilidade em si não me vou dizer que me foi imposta, mas foi-me indicada de certa forma.” (E6)*



*“Eu depois de ter acabado o ensino normal tentei outras áreas e entretanto desisti. Depois surgiu-me uma oportunidade, tinha um tio que trabalhava na área e fui trabalhar com ele.” (E12)*

Resumindo, nenhum dos entrevistados tinha como intenção ingressar numa carreira de contabilista. Esta escolha acabou por surgir por diferentes motivos. Alguns dos entrevistados acabaram por demonstrar que a sua escolha foi baseada pelo gosto que estes tinham pelos números, outros por ser tratar de uma área que apresentava saída profissional, e por fim, os restantes entrevistados acabaram por escolher a contabilidade, porque de certa forma foram influenciados por familiares. Este último motivo acaba por estar em conformidade com os estudos de Zakaria et al. (2012) e Cepa (2015), uma vez que demonstram que a família acaba por ter alguma influência nas escolhas das profissões.

Já, no que diz respeito à definição de contabilidade, os contabilistas vêm-na como uma ferramenta útil para a gestão das empresas, como é o caso dos entrevistados E1, E4, E5 e E9. Todavia, a sua verdadeira essência acaba por ser pouco utilizada, dado ao número elevado de obrigações fiscais que os contabilistas têm que cumprir (E9). Além disso, alguns dos contabilistas acabam mesmo por ver a contabilidade como uma área cansativa e stressante. Por essa mesma razão é que alguns dos entrevistados, se pudessem voltar atrás, não voltariam a escolher a área da contabilidade como profissão. Seguem-se alguns exemplos que espelham isso mesmo:

*“Eu passei por as mais diversas metamorfoses da contabilidade. É a alteração do plano de contas, são as alterações contabilísticas, são as normas europeias, enfim, eu já passei por tudo. A contabilidade continua a ser um instrumento útil. É o principal instrumento para a gestão das empresas, sem a contabilidade não há gestão, não há tomadas de decisão.” (E1)*

*“A contabilidade é uma ferramenta de apoio à gestão.” (E4)*

*“É uma ferramenta necessária para a gestão das empresas, para ajudar os empresários nos seus negócios, apesar de estes muitas das vezes só quererem saber se vão pagar impostos ou não e ajuda a fazer o apuramento dos vários impostos.” (E5)*

*“Acho que a contabilidade no panorama português é muito mais virada para a fiscalidade que para a contabilidade em si. A contabilidade em si pode ser uma ferramenta útil, que dá informações às empresas que são importantes. Só que nós como estamos tão absorvidos pela fiscalidade não nos sobra ou sobra-nos pouco tempo para a sua finalidade... a fiscalidade é importante, mas a gestão é mais importante porque tem que ser algo previsional tem que se prever, porque se não nada funciona.” (E9)*

*“A contabilidade tem evoluído muito, tem mudado muito. Eu quando comecei a trabalhar nós registávamos tudo num livro manual. É do meu tempo onde registávamos compras e vendas num livro manual. E em 2020 vamos estar obrigados a enviar uma IES em que a AT vai ter conhecimento da vida de um contabilista e de um contribuinte. Em que não acho muito correto. A contabilidade é um bocado nós sermos o elo entre a AT principalmente, a Segurança Social também um pouco e o cliente. Em que temos que exigir do cliente para que ele cumpra com as finanças. Em que por vezes o cliente não quer cumprir mas a nossa responsabilidade é inculcar a obrigação.” (E11)*

*“A Contabilidade é uma ciência que é muito complexa. Temos que estar atualizados constantemente, exige muita responsabilidade, muito sigilo, uma boa relação com os clientes porque nós fazemos multientpresas não é.” (E12)*

Alguns dos entrevistados demonstraram que se pudessem não voltariam a escolher a contabilidade como profissão. O principal motivo associado a este descontentamento é o stress que a profissão coloca nos seus profissionais E2, E8, E9 e E11, muito por causa dos inúmeros prazos que os CC têm que cumprir junto da Autoridade Tributária. Porém, a falta de valorização da profissão, a difícil conciliação entre as vidas profissional e pessoal, o ser um trabalho monótono e efetuado num local fechado são também motivos que alguns dos entrevistados apontam como aspetos menos positivos na profissão e, que acaba por os desmotivar e não voltar a escolher a contabilidade como profissão. Seguem-se agora alguns excertos que comprovam isso mesmo:

*“Por falta de valorização e de existir muito stress.” (E2)*

*“Porque, não gosto de estar fechada, não gosto de estar sempre a fazer as mesmas coisas, porque isto é um bocado repetição, não é que seja algo muito criativo, depois... é muito monótono, acaba por ser stressante quando temos prazos.” (E5)*

*“Sinceramente, pela pergunta que me disse da conciliação entre a família e trabalho, escolhia outra profissão. Não sei que área, mas escolhia. E se me pergunta-se se dizia aos meus filhos para serem contabilistas, eu dizia para que eles não serem. Agora não vou dizer que não gosto, eu gosto.” (E7)*

*“Como é recente tinha ficado um ano a fazer melhoria para melhorar a média e entrar em fisioterapia que era mesmo o que eu queria. Eu não desgosto do que faço, é só mesmo por causa do stress.” (E8)*

*“Por toda esta pressão que nós temos, e havendo muitos contabilistas, há uma concorrência muito grande e os preços que se cobram aos clientes nem sempre, no meu*

*entender corresponde à realidade, e para a responsabilidade que temos estão desajustados. (E9)*

*“Porque é uma profissão muito desgastante. Somos responsabilizados por tudo e mais alguma coisa. Por aquilo que fazemos e não fazemos.” (E10)*

*“Estou muito cansada desta profissão... se calhar não é o que eu gosto mais, foi-me habituando a fazer e fiz. Não foi o sonho da minha vida, mas correu bem e tem corrido bem. Gostar mesmo se calhar não. Acho que queria fazer uma coisa que não precisasse de estar tão pressa, não precisasse de cumprir tantas datas.” (E11)*

*“Porque já estou cansada.” (E13)*

Em resumo, os entrevistados, na sua maioria, estão descontentes com a profissão. Isto leva a que o organismo regulador da profissão, OCC, necessite de realizar uma reflexão sobre este descontentamento. Os principais motivos são o stress que decorrem do número elevado de obrigações fiscais que os CC têm que cumprir.

Para que os profissionais de contabilidade exerçam as suas funções da melhor forma possível é necessário que os mesmos sejam portadores de enumeras características. Para os entrevistados, os contabilistas devem ser: organizados (E3, E5, E11), responsáveis (E12, E13), éticos (E1), sigilosos (E4), apresentar métodos de trabalho (E3, E11), entre outros.

Surgem de seguida alguns dos excertos que identificam as características necessárias que os profissionais de contabilidade devem apresentar:

*“Devemos pautar o nosso trabalho por ética e por conhecimento. Se não formos capazes de conseguir estes dois padrões é melhor nem tentar. Só com estes padrões é que temos bons profissionais e pessoas credíveis no mercado de trabalho. E assim, conseguimos respeito dos outros... Devemos tratar das pessoas com dignidade, tratar da melhor forma possível, ser responsáveis sérios naquilo que fazemos, ter ética profissional. Mas nunca abdicar daquilo que somos... Pois no dia em que deixarmos de cumprir estes requisitos as pessoas acabam por nos faltar ao respeito, no sentido de pedir coisas ao contabilista que não tem nada a ver com o trabalho de contabilista.” (E1)*

*“Deve ter atenção, conhecimento das leis e cada vez mais, porque todos os dias saem leis novas e comunicativo.” (E2)*

*“Um profissional deve ser organizado, ter método de trabalho e estar constantemente em atualização. Não esquecendo que um bom profissional necessita de ter colaboração da parte do contribuinte.” (E3)*

*“Um profissional deve ter sigilo profissional, competência e respeito pelo trabalho.” (E4)*

*“Tem que sério, tem que ser organizado, tem que ter bom raciocínio matemático e tem que gostar de ler muito, ler no sentido de estudar muito.” (E5)*

*“Em primeiro lugar a idoneidade é muito importante e será a base para tudo. Depois a responsabilidade. A partir daí, essas duas facetas não deixam que o contabilista seja irregular. (E6)*

*“Deve ter comunicação, ser comercial e rigoroso.” (E7)*

*“Deve ser uma pessoa muito minuciosa, deve estar a par das leis, por causa da fiscalidade. Deve haver muito rigor, porque assim, pode dar informações importantes aos gestores das empresas.” (E9)*

*“Honestidade principalmente.” (E10)*

*“Deve ser uma pessoa organizada, faz falta na nossa profissão, com métodos e que goste.” (E11)*

*“Essencialmente ser responsável e sigiloso.” (E12)*

*“Paciente. É preciso ser íntegro, paciente, muito forte emocionalmente, não precisa de ser muito inteligente, mas acima de tudo muito responsável.” (E13)*

Dos excertos apresentados pode-se concluir que os mesmos estão de acordo com os trabalhos que se encontram na Revisão de Literatura. Os profissionais de contabilidade devem ser éticos (Magalhães, 2008; Maia, 2017), organizados (Fernandes, 2014) e íntegros (Magalhães 2008; Maia 2017).

De seguida serão apresentados alguns dos excertos que indicam as dificuldades em se ser contabilista. Sendo que, para os entrevistados as maiores dificuldades estão relacionadas com a falta de responsabilidade dos clientes (E1, E3, E5), o cumprimento dos prazos (E4, E7, E8, E11, E12), a falta de reconhecimento da profissão de contabilista (E6) e a necessidade dos CC estarem constante atualização (E2).

*“A falta de responsabilidade por parte dos nossos empresários. Só para ter uma ideia ainda tenho alguns empresários que não trazem os documentos da melhor forma... Temos aqui outro problema, até aqui há uns anos a inspeção de finanças nas empresas, não era onnipresente, era muito frequente. Os empresários estavam preparados, porque a qualquer momento, o funcionário das finanças aparecia e queria ver a documentação dos últimos anos da contabilidade. Isto deixou de ser de frequente. E quando se pede é tudo por email, ou seja, é tudo à distância, e o empresário neste meio precisa de sentir a presença do inspetor. Precisa de ter medo. Mas isto claramente que não é a sociedade*

*que queremos. Mas de certa forma é a única maneira de os empresários ganharem responsabilidade.” (E1)*

*“É a necessidade de todos os dias termos de atualizar conhecimentos, porque as coisas mudam muito rapidamente.” (E2)*

*“A maior dificuldade na contabilidade é quando os empregadores não entregam todos os documentos necessários no gabinete.” (E3)*

*“Os prazos, as exigências da Autoridade Tributária.” (E4)*

*“A falta de organização dos clientes.” (E5)*

*“As dificuldades que eu sinto na profissão é a falta de reconhecimento oficial.” (E6)*

*“O aumento das obrigações fiscais não deixar tempo para acompanhar o cliente.” (E7)*

*“São os prazos e o surgimento de cada vez mais obrigações para as empresas e, por isso torna-se muito cansativo.” (E8)*

*“A maior dificuldade, a meu ver, está relacionada com a fiscalidade, porque nós estamos num país em que é tudo complexo e está tudo a mudar. A fiscalidade impede que a gestão das empresas seja feita de uma forma mais concreta.” (E9)*

*“A maior dificuldade é lidar com os clientes.” (E10)*

*“A maior dificuldade é cumprir datas. Estamos constantemente a cumprir prazos e às vezes não os conseguimos cumprir da melhor forma.” (E11)*

*“É o stress, os prazos. Tudo é para ontem. As coisas não são programadas no tempo. Vem alturas do ano em que tem que ser tudo a correr e feito num instante, os prazos estão a esgotar. E há outras alturas do ano em que se relaxa mais um bocado, mas no entanto há alturas muito apertadas.” (E12)*

Concluindo, os entrevistados apresentam numerosas dificuldades associadas à profissão de contabilista. Isto demonstra que cada vez mais a OCC necessita de se preocupar com os seus membros, uma vez que grande parte das dificuldades aqui enumeradas podem tentar ser ultrapassadas junto da Autoridade Tributária. Para isso é fundamental que exista um diálogo constante entre as partes, de forma, a que o cumprimento dos prazos e a constante atualização da legislação seja benéfica para os vários interessados, e assim não prejudique o trabalho dos CC. Também, é importante realçar a questão da falta de reconhecimento da profissão, que é identificada pelo E6. Pois, muita da população em geral não reconhece a devida importância do trabalho desempenhado pelos CC. Por fim, e não menos importante, a falta de responsabilidade

por parte dos clientes é algo que foi bem salientado pelos entrevistados. Isto pode demonstrar o que foi referido anteriormente, que é a falta de reconhecimento da verdadeira essência do trabalho de contabilista na sociedade. Pois, o CC ajuda a que a carga fiscal seja repartida pelos diversos intervenientes na sociedade (Magalhães, 2008).

#### 4.4.2 A perceção dos CC sobre a problemática do género na Contabilidade

Através de alguns depoimentos dos entrevistados verifica-se que a contabilidade é uma área que apresenta muitos prazos e que por isso acaba por dificultar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos seus profissionais, acabando por muitas das vezes a vida familiar ficar para segundo plano, como refere E12 e E13. Para o E9, uma das formas para melhorar a conciliação entre as duas vidas consiste na simplificação do trabalho desempenhado pelo contabilista, dada a existência de um número elevado de informação informatizada. A verdade é que todos os entrevistados que têm filhos demonstraram que é difícil ou era difícil dedicar tempo aos filhos, principalmente quando estes eram mais pequenos. Contudo, houve entrevistados que disseram que no passado a vida de contabilista era mais fácil, no sentido em que não existiam tantas obrigações por parte do contabilista, como referem o E3 e o E11.

Seguem-se alguns excertos que comprovam isso mesmo:

*“É claro que se tem que fazer sacrifícios. Isto é uma vida de stress. Nós temos dois grandes inimigos nesta profissão o calendário e o relógio. Às vezes é uma pressão. O grande problema é existir uma grande clientela que não está preparada para ser empresário, e digo isto porque os clientes não trazem os documentos dentro do prazo que está definido. Muitas das vezes tenho clientes que dois dias antes do prazo do IVA do trimestre ou mensal não têm cá os documentos. E isto implica que se esteja a fazer as coisas todas à pressão para que eles paguem coimas. Nós temos que entregar tudo dentro dos prazos legais mas é muito complicado. Depois temos outro problema nós temos dois tipos de contabilidade...Olho para trás e acho que valeu a pena, mas hoje começo a ficar cansado.” (E1)*

*“Por vezes é difícil, mas como trabalhadora dependente as coisas tornam-se mais fáceis. Mas é difícil.” (E4)*

*“É se nós considerarmos o contabilista e o país no âmbito do masculino e do feminino. Eu considero que é muito mais fácil ser contabilista masculino do que contabilista feminino. Eu tenho duas funcionárias e como sabemos ainda, as tarefas de casa e ambiente familiar são da responsabilidade normalmente da mulher... mas a questão da facilidade de conciliar uma vida pessoal e uma vida profissional depende da própria*

*peessoa. Eu por exemplo criei algumas situações na minha vida para que me fosse mais fácil. Está agora a ser discutida a lei para criar condições para o justo impedimento do CC. Isto é, caso o contabilista fique doente, este apresenta um atestado e aqueles prazos que tem perto, nessa situação ficam prorrogados por mais 5, 10 ou 15 dias... (E6)*

*“É muito difícil, comparando o nosso país com outros países aqui o contabilista quase que não pode ter férias. E por isso, é muito difícil conciliar as duas vidas.” (E7)*

*“Por enquanto ainda não tenho família, mas o que eu ouço de colegas mais velhos que têm família é difícil. Porque às vezes temos que ficar sem fim de semanas. Não podes sair aquela hora porque tem trabalho para terminar. Porque se não se entregar tudo dentro dos prazos vêm as multas e nós assumimos uma responsabilidade com o cliente. Por isso tens que trabalhar para entregar, seja sábados ou ficar dias até mais tarde.” (E8)*

*“Não, não e cada vez pior. Eu acho que é uma luta que nós temos falado, dado informações através de fóruns para a Ordem. A Ordem tem pressionado o Governo para simplificar as coisas. O que eu sinto é que cada vez há mais pressão e cada vez são mais coisas e podia-se simplificar. Visto que há tanta coisa informatizada era uma questão de ligação entre os vários organismos.” (E9)*

*“Hoje em dia não, não é muito fácil... há épocas onde tem que se cumprir declarações e que não é fácil nós conciliarmos a nossa vida com a parte da contabilidade. E cada vez mais o nosso grupo de contabilidade (OCC) tem conhecimento disso.” (E11)*

*“Eu acho que em todos os ramos de atividades, em todas as profissões as coisas são difíceis de conciliar, não é só na contabilidade...mas não é fácil na contabilidade, por vezes, inserimo-nos de tal ordem nisto que as nossas relações familiares ficam para segundo plano, os filhos.” (E12)*

*“A vida pessoal fica muito de lado. Isto trabalha-se muitas horas e há pouco tempo livre. Agora penso ainda bem que já não tenho filhos (pequenos) mas já os tive.” (E13)*

*“Sim, sou mãe. Agora o meu filho já é adulto. A verdade é que quando comecei não existiam tantas obrigações e por isso não era necessário trabalhar tanto fora de horas. Mas sim, tinha dificuldades em lhe dedicar algum tempo. Pois, cheguei a uma altura que ainda tinha meses para estar de baixa e tive que abdicar da mesma porque tinha que trabalhar.” (E3)*

*“Muitas das vezes não consigo dedicar tempo para os meus filhos, isto é uma vida muito stressante.” (E4)*

*“Agora é mais fácil dedicar tempo aos meus filhos. Houve uma altura que não era tanto, também depende da idade das crianças. Quando eles são mais pequenos é complicado.” (E5)*

*“É difícil. E no meu caso específico ainda pior, tenho duas empresas. Vai-se tendo tempo na medida do possível. O filho já é grande tem 18 anos. Têm que se arranjar, mas não é*

*fácil. Mais no fim-de-semana e quando é. Isto é esgotante, as pessoas pensam mesmo em mudar, porque chegam a um ponto que ganham aversão. Porque as pessoas vão com a ideia da contabilidade numa logica totalmente diferente, como deveria ser, aquilo que se aprende nas universidades e na prática não se aplica. Só estamos mesmo na fiscalidade e a cumprir prazos. E é esgotante.” (E9)*

*“É difícil mas consigo, o meu marido também é contabilista e tentamos conciliar os dois. Agora já não precisam tanto mas quando eram pequeninos notava que eles precisavam de mais atenção.” (E10)*

*“Não era muito fácil, mas foi outro tempo, em que as coisas não eram tão rigorosas. É um trabalho stressante, todos os trabalhos são, mas a contabilidade é um trabalho stressante.” (E11)*

*“Por vezes não há tempo pra leva-los à escola, ou não havia quando eles eram mais pequenos. Porque às sete horas ainda se estava no gabinete e depois ainda se jantava a correr e vinha-se novamente para o gabinete e os problemas deles ficavam para segundo plano. Ou seja, não lhes dávamos a atenção que por vezes devíamos dar e quando nos apercebíamos as coisas tinham passado.” (E12)*

*“O infantário fechava às seis, às seis ia busca-la, depois tinha que ir às compras, tinha que tratar do jantar e às vezes ainda tinha que vir ao escritório para enviar mais umas declarações... Quando as crianças são pequenas é necessário fazer uma ginástica. Mas eu acho que isto deve ser em todas as profissões.” (E13)*

No que diz respeito à igualdade de género na contabilidade todos os entrevistados demonstraram que para eles existe igualdade de géneros na sua profissão. Porém quando se fala de igualdade salarial entre homens e mulheres na contabilidade os entrevistados, E7 e E12 admitem que poderá existir alguma desigualdade entre os géneros. Os restantes entendem que a contabilidade é uma área que respeita a igualdade salarial entre homens e mulheres. Apesar da contabilidade, para estes CC, ser uma área que prima pela paridade de géneros, o mesmo já não se sucede nas restantes profissões como afirmam os entrevistados E4, E8, E11. Sendo que para o E9 Já foram efetuadas melhorias para alcançar a igualdade entre homens e mulheres. Para o E10 e o E12, os géneros devem ter as mesmas oportunidades pois possuem as mesmas capacidades.

Seguem-se alguns excertos que comprovam isso mesmo:

*“Eu acho que em contabilidade há igualdade de género. Não vejo que exista alguma desigualdade.” (E2)*

*“Na contabilidade tenho assistido a igualdades entre homens e mulheres.” (E3)*



*“Eu acho que na nossa profissão não se vê muita discriminação. Acho que somos tratados todos por igual.” (E4)*

*“Neste escritório só somos mulheres, se calhar por eu ser mulher compreendo mais facilmente as dificuldades que as mulheres têm, nomeadamente nas licenças, nas doenças dos filhos. Nunca trabalhei com homens... Não sei se os homens tem a mesma sensibilidade. Os únicos homens que começo na área da contabilidade são os “chefes” não são técnicos, não são operacionais.” (E5)*

*“Acho que a nossa profissão é dominada pelo sexo feminino. Sim, acho que existe igualdade de género na contabilidade.” (E7)*

*“Eu acho que nesta área não há assim diferenças.” (E8)*

*“No local onde trabalho não noto desigualdade.” (E9)*

*“... Nesta área tanto homem como a mulher é capaz de exercer, por isso as capacidades são equivalentes. Há aquela situação em que alguns têm mais apetência.” (E10)*

*“Eu acho que na contabilidade até há mais mulheres a trabalhar do que homens. Há coisas que a mulher se adapta muito melhor do que nós é ao ambiente de escritório, de prisão. Se calhar nós os homens somos mais de andar lá fora, dá-nos mais entusiasmo, prazer, não nos adaptamos tão bem como elas a estarmos fechados a trabalhar.” (E12)*

*“Eu acho que esta profissão antes era muito composta por homens. Ainda me lembro de ir às primeiras formações e eram 50 mulheres e 150 homens. E agora se calhar até é ao contrário. As mulheres até são mais pacientes e até conseguem lidar melhor com isto que os homens, às tantas...” (E13)*

*“O género para mim é aquilo que a pessoa é capaz de fazer. Há coisas que eu não entendo. Eu não sei onde se aplica isso, uma pessoa a fazer a mesma coisa e a mulher a ganhar menos que um homem. Eu desconheço isso de todo. Porque eu olho para a tabela salarial e não têm lá duas colunas. Um técnico de contabilidade não interessa se é homem se é mulher, para mim o ordenado é o mesmo. Nem sei em que setor é que isso se aplica... Para mim o que importa é o desempenho que cada um apresenta.” (E1)*

*“Eu acho que em contabilidade não há esse problema. Não vejo que exista alguma desigualdade de género. No geral, talvez exista alguma desigualdade, até porque as mulheres têm o trabalho em casa que os homens ainda não fazem, se calhar cada vez mais estão a fazer mas ainda assim as mulheres têm mais tarefas e acaba por ser mais complicado a nível profissional.” (E2)*

*“Acho que cada vez assiste-se menos a desigualdades entre homens e mulheres e ainda bem.” (E3)*

*“Acho que na maioria das profissões as mulheres ainda são muito discriminadas.” (E4)*

*“Eu olho para a igualdade de género na contabilidade como para qualquer outra área. A única coisa que eu ressalvo é que existem trabalhos e trabalhos que exigem fisicamente do corpo. E claro que não se vai pedir a uma mulher que ande a carregar sacos de cimentos.” (E5)*

*“Para mim já é um princípio base que sempre tive. Pelo menos na minha perspetiva de sociedade já está incluída a igualdade de género. Desde sempre falamos de igualdade de géneros, já há mais de 30 anos.” (E7)*

*“Sei que existem empresas que facilitam mais a vida ao sexo masculino. Sei que há mulheres que vão a entrevistas e perguntam se estão a pensar em ter filhos, se está para breve. Esse é um problema para as mulheres.” (E8)*

*“Eu acho que nas empresas tem-se respeitado muito a igualdade de género. Sendo que defendo assim como os direitos. Acontecia que há uns anos atrás nas entidades bancárias eles torciam o nariz a admitir uma colaboradora, por causa de uma gravidez, que é completamente absurdo. Acho que hoje em dia já não se passa isso. O próprio Governo já olha de uma maneira diferente e os próprios partidos, também, já levam isso muito a sério. É punido por lei fazer discriminação.” (E9)*

*“Acho que tanto os homens como as mulheres devem ter as mesmas oportunidades.” (E10)*

*“Em certas profissões até haverá desigualdades. Em contabilidade acho que não há desigualdade entre homens e mulheres. Nunca me senti discriminada.” (E11)*

*“Eu penso que a igualdade de género deve ser respeitada, porque todos nós temos a mesma capacidade intelectual, física também, embora pareça que não é uma questão de hábito. Já passou o tempo em que a mulher era feita para estar em casa, tratar das crianças, lavar a roupa e fazer os afazeres domésticos.” (E12)*

*“Eu sinto que agora já não há aquela diferença, acho que agora as coisas estão a se encaminhar para a igualdade entre homens e mulheres nos trabalhos.” (E13)*

Ao analisar os excertos dos entrevistados, pode-se concluir que grande parte dos CC acreditam que na contabilidade existe igualdade salarial e por isso encontram-se em contradição com o estudo de Lodh e Nandy (2017). Para além disso, os entrevistados demonstram que a contabilidade é tida como uma área que prima pela paridade de géneros, o que não está de acordo com o estudo de Haynes (2017). Para este autor, apesar de se terem verificado vários avanços na contabilidade ainda existem muitas diferenças entre os géneros. Porém, no que diz respeito à igualdade de género noutras profissões os entrevistados concordam que em algumas delas ainda

existirá desigualdade entre homens e mulheres, o que está de acordo com alguns estudos CCIG (2017) e CE (2018).

Em relação ao desempenho contábilístico dos homens e das mulheres, para a maioria dos entrevistados, os dois gêneros apresentam desempenhos contábilísticos semelhantes. Todavia, para o E1 e o E10 as mulheres acabam por apresentar determinadas características que as tornam melhores profissionais. Além disso, os entrevistados não associam a contabilidade a nenhum dos gêneros, ou seja, para estes CC a contabilidade é tida como uma área que é transversal. Passa-se agora a citar alguns dos excertos:

*“Tenho bons funcionários homens e tenho boas funcionárias mulheres. Sinceramente, no geral destes anos todos tenho tido mais sorte com as mulheres, neste aspecto de competências e, normalmente, a mulher é mais certinha, mas também há de tudo. E nos homens também só tenho dois e nestes dois que aí estão, um é muito bom naquilo que faz e outro é mediano. É muito mais velho aqui mas ganha bastante menos que o outro.” (E1)*

*“Acho que o desempenho contábilístico de homens e mulheres é igual, ser homem ou mulher não apresenta diferenças significativas no desempenho contábilístico.” (E2)*

*“Acho que quer os homens quer as mulheres apresentam um bom trabalho. Claro que existem mulheres muito minuciosas, mas também existem homens. Assim como existem homens e mulheres mais descuidados.” (E3)*

*“O desempenho é igual, se tiverem as qualidades contábilísticas é igual. Acho que as senhoras em termos de trabalho são mais rigorosas.” (E7)*

*“Acho que as mulheres têm uma abordagem diferente da dos homens, mesmo com os clientes. Para a contabilidade é preciso ter olho e as mulheres são mais perspicazes que os homens, acho eu. Pelo menos na experiência que tenho de trabalhar com homens e com mulheres.” (E10)*

*“Pela minha experiência pessoal, os homens estão mais à vontade para decidir, não medem tanto o risco e decidem. As mulheres não. São muito mais organizadas, metódicas.” (E12)*

Seguem-se agora alguns excertos que demonstram que a contabilidade é tida como uma área transversal:

*“Não acho que a contabilidade esteja associada a um gênero.” (E2)*

*“Não, não acho. Há bons profissionais de contabilidade que são homens e outros que são mulheres. Tudo depende da maneira de ser de cada um.” (E3)*

*“Não, acho que as características fundamentais estão presentes em ambos os géneros.” (E4)*

*“O que eu acho é que para esta profissão cada um deve ir consoante a vocação, como em qualquer outra. Qualquer pessoa seja feminino ou masculino não é bom contabilista se não tiver vocação para isso.” (E6)*

*“Não, isso é transversal.” (E9)*

Desta forma, pode-se destacar que os excertos estão de acordo com o estudo Park e Hayes (1994), na medida em que os homens e as mulheres acabam por apresentar o mesmo desempenho contabilístico. Para além disso, importa referir que a contabilidade é uma área que pode ser exercida quer por homens quer por mulheres, uma vez que esta não apresenta requisitos que acabam por estar associada a um determinado género.

#### **4.4.3 A perceção dos CC sobre a ética na profissão de contabilista**

Este tema, ao contrário da igualdade de género, não proporcionou uma concordância entre os entrevistados. Pois, para uns os contabilistas apresentam comportamentos éticos, mas para outros isso já não acontece. A verdade é que para a grande parte dos entrevistados a ética é tida como o elemento que acaba por desvalorizar a profissão. Destacam-se os seguintes excertos:

*“Claro que sim. Eu posso-lhe garantir que tenho aqui clientes novos que não me conhecem bem, enfim, não tenho só bons clientes. Em que se aparece aqui alguém a dizer que se vieres para aqui pagas menos 5 euros por mês se calhar ele ia, ou vinha fazer chantagem comigo. Nem fazia. Mas tenho aqui clientes que não me trocavam.” (E1)*

*“Sim, sem dúvida. Há contabilistas a cobrar por uma contabilidade organizada 50 euros e isto é muito pouco. Muitas das vezes os empresários não olham para a qualidade de um trabalho mas sim ao preço que os contabilistas praticam. (E3)*

*“Sim, os próprios contabilistas desvalorizam a ética. Só para angariar clientes esquecem-se da parte da ética.” (E4)*

*“Sim, acho que sim. E se calhar alguns clientes não dão o devido valor aos contabilistas.” (E8)*

“Ai é, de certeza. Principalmente em termos de concorrência, de honorários, de avenças, de isso tudo. Toda a ética leva a esse caminho. Se as coisas não forem valorizadas não

são bem pagas. Não se consegue criar empresas com dimensões já não digo muito grandes, mas razoáveis porque de facto a ética arruma todas essas possibilidades.” (E12)

#### 4.4.4 A percepções dos CC sobre o papel desenvolvido pela OCC

No que diz respeito ao papel desenvolvido pela OCC na igualdade de género, todos os entrevistados demonstraram que não se têm apercebido de nada que tenha sido efetuado.

Desta forma, seguem-se alguns exemplos que demonstram essa mesma opinião:

*“Não tenho nenhum conhecimento do papel da Ordem nesse campo, se tem não sei. Acho que não tem feito nada, mas acho que também não precisam. Cada vez mais há mais mulheres. Antigamente era só homens contabilistas, hoje temos mais mulheres como contabilistas.” (E2)*

*“Acho que na nossa profissão não é muito expressiva a desigualdade de género, somos tratados por igual, por isso não se justifica a atuação da Ordem.” (E4)*

*“Não me tenho apercebido de grande coisa. Se tem feito não me tenho apercebido. Aqui nesta profissão acho que não há desigualdade.” (E10)*

*“Acho que não seja necessário ser feito. Nunca senti dificuldade. Penso que não exista desigualdade.” (E11)*

*“Acho que não, não sei se isso alguma vez foi necessário.” (E12)*

Já no que diz respeito, ao papel desenvolvido pela OCC na valorização da profissão de contabilista, alguns dos entrevistados demonstraram que a Ordem tem melhorado. Porém, para os outros a Ordem tem tomado decisões que acabam por não ser as mais corretas.

Para uma melhor compreensão das percepções dos CC seguem-se alguns dos excertos que comprovam isso mesmo:

*“Até hoje não faz o meu estilo, não gosto. António de Azevedo foi o fundador, foi uma pedra fundamental, foi um homem que de facto se empenhou a sério nisto. Mas a forma, como ele mais tarde abordou. Agora não que isso caiu por terra, mas foi nos imposto trabalhar por pontos... Quem tivesse 30 pontos não podia fazer mais nada. Ninguém percebia uma coisa dessas..., se eu sou apetrechado de todos os profissionais academicamente fiáveis, porque é que eu não posso ter os clientes que quiser? Alguém limitou aos advogados o trabalho. Isto faz algum sentido? Este foi para mim um aspeto que não gostei. Depois acho que se gasta muito dinheiro em formações, há as eventuais e há as contínuas... e uma coisa que me faz confusão é que nós pagamos a inscrição e não é assim tão pouco... e agora chego lá dão-nos um manual e uma caneta e desenrasca-*

*te. Acho que devia haver mais dignidade por parte da Ordem em relação aos seus membros. Para mim a pior de todas é o Contabilista Certificado. Eu essa é que não consigo engolir de qualquer maneira.” (E1)*

*“Acho que a Ordem tem feito algum esforço para o contabilista ser mais valorizado. Mas ainda há muito a fazer neste aspeto.” (E2)*

*“Tem demonstrado algum trabalho para a valorização da profissão, no entanto, ainda há muito a fazer. Eu acho que deviam aplicar tabelas salariais para evitar comportamentos anti éticos por parte dos profissionais.” (E3)*

*“Fraco. Por exemplo na questão da ética se fizeres queixa à Ordem, eles não fazem nada, simplesmente desvalorizam. Poderiam abordar as questões da ética com mais rigor.” (E4)*

*“ Os que estavam lá anteriormente não me pareciam pessoas muito idóneas, mas isto é a minha opinião. Esta senhora (Bastonária) ainda não está assim há muito tempo. Eu acho que eles valorizam a profissão, mas é pela exigência e ninguém gosta de ser avaliado, ninguém gosta da exigência. Por exemplo, estas novas mudanças parece que nós (contabilistas) só trabalhamos para o fisco, mas faz com que as pessoas andem mais direitinhas, mais responsáveis.” (E5)*

*“A Ordem devia ser Ordem da Autoridade Tributária para os Contabilistas Certificados é assim que se vê, mas não é por causa da Bastonária, não se trata disso. Trata-se que a Ordem pela sua natureza e pelos seus próprios estatutos é um organismo dependente da Autoridade Tributária. O Estado regulou uma profissão de género estatal em modo privado.” (E6)*

*“Tem vindo a melhorar. Com a nova presidente viram-se modificações, por exemplo alargamento de prazos. Mesmo em termos de formação melhorou. Nos últimos dois anos tem vindo a melhorar, antes o melhoramento foi a passagem de Câmara para Ordem e de Técnicos Oficiais de Contas para CC.” (E7)*

*“A Ordem é boa para receber quotas, porque por exemplo para ajudar a resolver situações mais complexas, como essa que falei é zero. Falam que os contabilistas têm que ser leais, mas depois recebem uma denúncia por parte das empresas que diz que o contabilista não fez aquilo, mas não fazem nada. Arquivam o processo sem averiguar o que realmente se está a passar. Neste caso foi preciso um processo em tribunal, o tribunal chamar a Ordem à razão para resolverem. A Ordem é boa para receber quotas para resolverem problemas dos contabilistas esqueça.” (E10)*

*“Tem sido feito bastante mas podia ser feito mais. Eu acho que devia ser feito mais. Nós pagamos quotas acho certo e isso que nós pagamos acho que deve ser investido em pessoas que nos ajudem e que nos defendam perante as instituições públicas tipo a AT. Não deixem que eles nos ultrapassem, que nos exigem aquilo que não devem. A nossa Ordem devia ser mais rigorosa, tentar que certas leis não fossem para o terreno.” (E11)*

*“A Ordem faz um bom trabalho na área da formação, tem formações constantes e disponíveis. Na parte de defender o sócio acho que poderia fazer mais através dos canais que existem, fazer pressões nas instituições e nos próprios sócios, exatamente por causa das partes éticas.” (E12)*

#### 4.5 Em resumo

Apesar de ao longo dos últimos anos, o número de CC inscritos na OCC se encontrar em decréscimo, o número de mulheres, inscritas na instituição, continua a aumentar no mesmo período

Todavia, continuam a ser os homens que ocupam um maior número de cargos na estrutura orgânica da instituição. Porém, importa realçar que o número de cargos ocupados pelo sexo feminino nos últimos nove anos tem aumentado.

No que diz respeito, aos depoimentos obtidos nas entrevistas é possível constatar que a integridade, a ética, o ser organizado e competente são características que os profissionais de contabilidade devem possuir para efetuar de forma exemplar o seu trabalho (Magalhães, 2008; Fernandes, 2014). Todavia, os entrevistados identificaram ainda algumas dificuldades associadas à profissão de contabilista. São elas: a falta de valorização da profissão e a falta de responsabilidade por parte dos clientes (Fernandes, 2014), o cumprimento dos diversos prazos associados às obrigações fiscais e, ainda, a constante atualização de informação que a profissão acaba por sofrer.

No que concerne, à igualdade de género na contabilidade esta está bem presente na profissão o que vem contrariar com o estudo de Haynes (2017) e de Lodh e Nandy (2017). Pois, segundo Lodh e Nandy (2017) as mulheres acabam por obter salários mais baixos que o sexo masculino. E segundo, os entrevistados tal não acontece. Já, no que diz respeito às outras profissões, os entrevistados não apresentam a mesma opinião, pois para estes ainda existem desigualdades de género (CE, 2018).

De referir ainda que, para os entrevistados os homens e as mulheres acabam por apresentar o mesmo desempenho na profissão (Park e Hayes, 1994). Isto leva a que a contabilidade é tida como uma área transversal e não uma área que acaba por estar associada a um determinado género.

Quanto à ética, para a grande parte dos CC entrevistados há falta de ética é tida como um grande facto que acaba por desvalorizar a profissão e por isso mesmo, a instituição de contabilidade deve ter mais em atenção a falta de ética dos profissionais.

Segue-se o capítulo cinco que incidirá sobre o relatório de estágio realizado na entidade Brandão Ribeiro Consultores, Lda.



## Capítulo 5: Relatório de Estágio

O presente estudo, para além de permitir a obtenção do grau de mestre em Contabilidade, tem também como objetivo cumprir com os requisitos necessários do artigo 9º do Regulamento de Inscrição, Estágio e Exame Profissional (RIEEP). Deste modo, o presente capítulo irá abordar o que foi desenvolvido durante o estágio curricular, sendo que antes irá ser apresentada a instituição acolhedora do estágio.

### 5.1: Caracterização da empresa e do estágio

Para a realização do estágio curricular foi selecionada a empresa Brandão Ribeiro Consultores, Gestão, Contabilidade e Fiscalidade, Lda. Esta situa-se na Urbanização das Fontainhas, N° 34, 4980-648 Ponte da Barca, sendo o estágio supervisionado pela Doutora Dalila Maria Martins Brandão.

O estágio iniciou-se a 19 de Novembro de 2018 e teve conclusão no dia 23 de Maio de 2019, tendo como horário de trabalho das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas às 18 horas e 30 minutos, respeitando os descansos diário e semanal, feriados e segurança e higiene e saúde no trabalho aplicável à generalidade dos trabalhadores da organização parceira. Desta forma, totalizou-se 715,30 horas.

#### 5.1.1: Aprendizagem relativa à forma como se organiza a contabilidade nos termos do sistema de normalização contabilística, desde a receção de documentos até à sua classificação, registo e arquivo

O estágio curricular foi desenvolvido num gabinete de contabilidade, o que me proporcionou conhecer diferentes áreas de negócio.

Durante a realização do mesmo foi-me pedido o tratamento de toda a documentação trazida pelos diferentes clientes. Primeiramente, tive que separar a documentação atendendo a quatro diários: bancos, compras, vendas e operações diversas. O diário de bancos era organizado de acordo com o extrato bancário e por ordem cronológica dos factos. Este diário englobava recibos, despesas bancárias, depósitos e avisos de lançamento. Já, o diário de compras era organizado por fornecedores e dentro de cada fornecedor por ordem cronológica. Por sua vez, as

notas de crédito eram colocadas depois de todas as faturas existentes do fornecedor a que diziam respeito. O diário de compras era assim composto por faturas e notas de crédito emitidas pelos fornecedores. Segue-se o diário de vendas que, por sua vez, incluía faturas simplificadas, faturas recebido, faturas, notas de crédito e recibos. A ordem pela qual os documentos deveriam ser arquivados diz respeito à respetiva ordem anterior, e dentro de cada um destes, como nos anteriores diários, o diário de vendas atendia também à ordem cronológica dos factos. Por fim, o diário de operações diversas era também organizado pela ordem cronológica dos factos e era composto por faturas, faturas simplificadas e faturas recibo de diversas despesas que as empresas possuíam, como é o caso da água, luz, segurança, gasóleo, entre outros.

Após o arquivo dos documentos era verificado nos diários de compras e operações diversas se os documentos eram originais, continham o número de identificação fiscal da Pessoa Coletiva Correta e o nome da Pessoa Coletiva correto e, por fim, a data a que diziam respeito, de forma a cumprir com o artigo 36º n.º5 do Código sobre o Valor Acrescentado. Posteriormente, consultava-se o e-fatura para verificar se estavam presentes todas as faturas, faturas recibo, faturas simplificadas e notas de crédito. No caso de eventualmente faltar documentos eram imediatamente pedidas aos clientes, para que estas se pudessem lançar. Segue-se a figura 1.

The screenshot shows the 'Verificar Faturas' interface. The search criteria are: NIF Comerciante (empty), Data Início (2019-03-01), Data Fim (2019-03-31), Setor de Atividade (Todos os setores), Tipo de Fatura (empty), and Despesa no âmbito da atividade profissional? (empty). The search results show a total of 196 records. The table below displays the first five results.

Setor	Comerciante	Tipo	Situação	N.º Fatura	Código Controlo	Data Emissão	IVA	Valor Total	Registado por Comerciante	Registado por Consumidor
Outros	500346631 - Essilor Portugal - Sociedade Industrial de Optica Lda	Nota de crédito	Registada	NC 1403/000192323	fvwk	2019-03-31	0,00 €	174,48 €		
Outros	500346631 - Essilor Portugal - Sociedade Industrial de Optica Lda	Nota de crédito	Registada	NC 1403/000192491	Xl6y	2019-03-31	0,00 €	156,42 €		
Outros	507718640 - Cmpl - Porto Lazer - Empresa de Desporto e Lazer do Município do Porto, E.M.	Fatura-recibo	Registada	FR PZ2019/000028019	UeBQ	2019-03-31	2,28 €	12,20 €		
	502398663 - Cooperoptica - Comercio de Optica Crl	Fatura	Registada	13 470/1190312	CogV	2019-03-31	27,12 €	145,04 €		
Outros	500292841 - Unicre - Instituição Financeira de Crédito, S.A.	Fatura	Registada	RU72 2019/00692789	a1RM	2019-03-31	0,00 €	22,38 €		

Posteriormente, procede-se à classificação dos diversos documentos para se seguir as fases de numeração e lançamento dos mesmos no sistema informático. Ao lançar os documentos contabilísticos era necessário identificar o diário onde se ia lançar, a data do documento, o tipo de documento, isto é se era fatura, fatura – recibo, fatura simplificada, nota de crédito, entre outros, o número do documento (FS 18, FR 2019/142...) e por fim, o valor do crédito e do débito. Seguem-se alguns exemplos que comprovam isso mesmo:

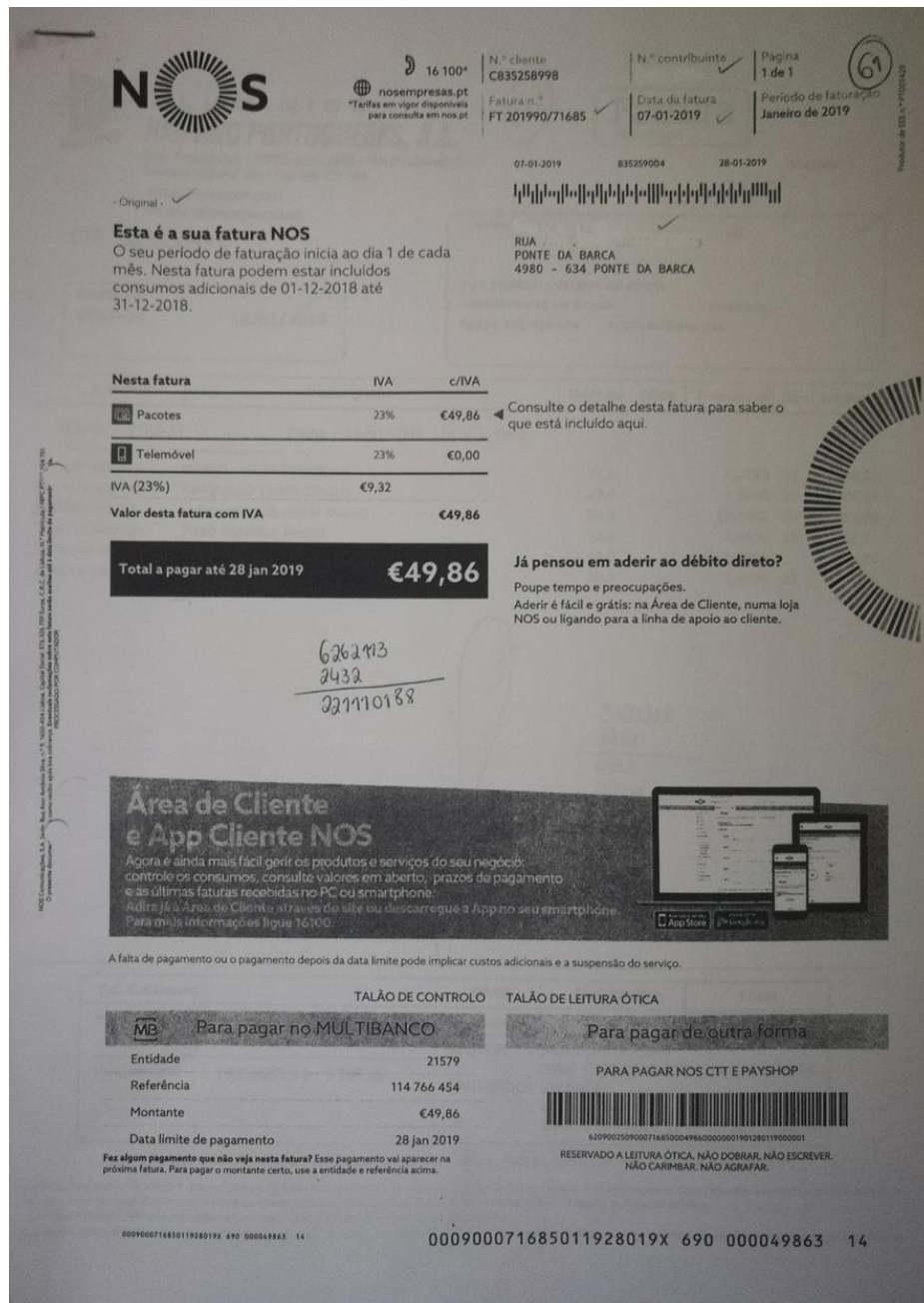


Figura 2: Classificação de despesa de comunicação



Factura Nº  
FT 2019A1/554

ORIGINAL

Nº Cliente: 61005.1

Eduardo Sousa, Lda

Exmo. (s) Sr. (s)

Contribuinte Nº: 500525412  
Capital Social 5.000,00 €  
Cons. Reg. Com.  
Matricula Nº

Rua da Madeira - 146 a 150  
4000-319 PORTO Porto

4950-298 MONÇÃO

Tel: Fax:  
eduardodesousa.lda@mail.telepac.pt

Página 1 de 1

V/Nº Contrib.	V/Reº	Data	Dsc.Cli.	Dsc.Fin.	Vencimento	Condição Pagamento	Vendedor
✓ 507 / 5200194		2019-01-28 ✓	0,00	0,00	2019-01-28	Pagamento a Pronto (0)	58 Luísa Ribeiro

Artigo	Qtd.	Un	Descrição	Pr. Unitário	Desconto	Ecov.	IVA M.I.	Total Líquido
								23,00%
01.02.900011	2,0	Volume 10 Un.	MC CHESTER RED KS BOX	4,70	5,70	0,00%	M11	88,64
01.02.900015	1,0	Volume 10 Un.	MC CHESTER RED KS SOFT	4,50	5,70	0,00%	M11	42,44
01.02.900019	1,0	Volume 10 Un.	MC CHESTER C-PRESS BLUE KS BOX	4,70	5,70	0,00%	M11	44,32
01.02.900024	1,0	Volume 10 Un.	MC CHESTERFIELD C-PRESS GREEN	4,80	5,70	0,00%	M11	45,26
01.02.900045	2,0	Volume 10 Un.	MC SG VENTIL RS SOFT PACK	4,80	5,70	0,00%	M11	90,53
01.02.900050	4,0	Volume 10 Un.	MC MARLBORO RED KS BOX	5,00	5,70	0,00%	M11	188,60
01.02.900051	1,0	Volume 10 Un.	MC MARLBORO RED 100'S	5,30	5,70	0,00%	M11	49,98
01.02.900052	2,0	Volume 10 Un.	MC MARLBORO RED KS SOFT	4,70	5,70	0,00%	M11	88,64
01.02.900062	1,0	Volume 10 Un.	MC L&M BLUE KS BOX	4,50	5,70	0,00%	M11	42,44
01.02.900079	2,0	Volume 10 Un.	MC L&M FORWARD	4,50	5,70	0,00%	M11	84,87
01.03.370000	1,0	Volume 10 Un.	MC JPS KS (20)	4,50	6,50	0,00%	M11	42,08
01.03.370010	1,0	Volume 10 Un.	MC JPS RED SOFT (20)	4,20	6,50	0,00%	M11	39,27
01.04.360000	2,0	Volume 10 Un.	MC CAMEL (20)	4,70	6,90	0,00%	M11	87,51
01.04.360011	1,0	Volume 10 Un.	MC CAMEL ACTIVATE WHITE (20)	4,70	6,90	0,00%	M11	43,76
01.04.360013	3,0	Volume 10 Un.	MC CAMEL ACTIVATE (20)	4,70	6,90	0,00%	M11	131,27
01.04.360036	2,0	Volume 10 Un.	MC WINSTON 100s	4,30	6,90	0,00%	M11	80,07
01.07.390112	1,0	Volume 10 Un.	MC AUSTIN RED 100S (20)	4,10	7,10	0,00%	M11	38,09
02.02.950000	1,0	Mód. 10 Un.	CG CHESTERFIELD RED FILTER (17)	2,80	14,80	0,00%	M11	23,86
03.02.295070	1,0	Mód. 5 Un.	LT MARLBORO RED 36GR	9,80	8,80	0,00%	M11	44,74
03.02.295146	1,0	Unidade(s)	BL L&M RED (68g)	16,90	7,10	0,00%	M11	15,70
03.03.280049	1,0	Unidade(s)	BL WEST RED SP.CUT (43g)	11,00	6,50	0,00%	M11	10,29
03.03.280182	1,0	Unidade(s)	BL JPS RED SP.CUT (68g)	17,50	6,50	0,00%	M11	16,36
03.04.260542	3,0	Unidade(s)	BL WINSTON 42GR	10,90	6,50	0,00%	M11	30,57
03.04.270497	1,0	Mód. 10 Un.	ON AMBER LEAF (30g)	7,80	6,50	0,00%	M11	72,93
								23,00%
								23,00%

31141  
20190072

Os artigos facturados foram colocados à disposição do adquirente na data 01.2019 Software PHC - b7te-Processado por programa certificado n° 0006/AT (20190117)


Taxa	Incidência IVA	Valor IVA	IBAN	Mercadoria/Serviços	1.540,10
0,00%	1.442,22	0,00	PT50 0036.0244.99100042245.02	Descontos Comerciais	97,88
6,00%	0,00	0,00	PT50	Descontos Financeiros	0,00
13,00%	0,00	0,00	Rota Distribuição	Portes	0,00
23,00%	0,00	0,00	Distribuição Por	IEC	0,00
Local de Carga				Ecovvalor Incluído	0,00
Nossas Instalações				Ilíquido	1.442,22
Local de Descarga				IVA	0,00
Morada do Cliente				<b>TOTAL (€)</b>	<b>1.442,22</b>

OBS: Feitas de material ou material danificado devem ser reclamados no acto da recepção.  
37,0 M11 - IVA-Regime particular do tabaco: Não tributado - Decreto-Lei n.º 346/85, de 23 de agosto

Art.º 785º do Cód. Civil - Reserva-se o fornecedor o direito de cobrar juros de mora, assim como imputar os pagamentos efectuados às dívidas mais antigas.

Página 1 de 1

Figura 3: Classificação de compras isentas de IVA



**ALUMINIOS  
HISPANO PORTUGUESES, S.L.**  
Ctra. Estación s/n • 36720 GUILLAREI - TUI (Pontevedra)  
Teléfono 986 607 133 • Fax 986 607 134  
info@aluhispor.com  
www.aluhispor.com

63

**Factura**  
MOD.METROS

Página: 1

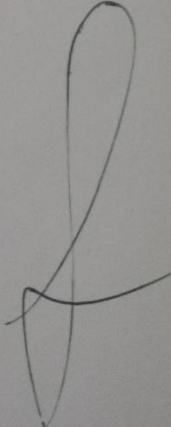
CIF. B83530998

**Factura**  
VTAS-20      18/01/2019

Cliente 412      CIF. ✓

RUA CONEGO AVELINO DA COSTA  
498063PONTE DA BARCA      PORTUGAL  
00351 258 454 309      00351 938 066 926

Artículo	Descripción	Metros	Kilos	Precio/m	Dto	Importe
Albarán : VTAS-51      Fecha : 16/01/2019      Ref.:						
A-0337 BRUTO	MARCO / HOJA ESTRECHO	72,0		6,2700	25	338,58
AH-7671 BRUTO	JUNQUILLO 16 MM CRUDO	72,0		1,5600	25	84,24
A-05827 BRUTO	LAMA 200 X 26 mm H BRUTO	60,0		13,1900	30	553,98
A-05718 BRUTO	TUBO 60X60X2 BRUTO	12,0		7,4900	25	67,41
PJ-TA-PIR 6060	TAPA PIRAMIDAL PARA TUBO 60 X6 0	15,0		1,9700		29,55
A-03006 AN.NATU	TUBO 80x20x1,3 mm	30,0		5,4500	25	122,62



3121113

2432

---

2433

22180099

C.C.C.Cliente	BASE	CUOTA IVA	Total
Forma de cobro - 10	1.196,39	0,00	<b>1.196,39 €</b>
RECIBO 60 DIAS FECHA FRA	PASTOR SWIFT: PSTRESMM IBAN: ES50 0238 8307 7905 0011 8124 SANTANDER VALENÇA BIC: TOTAPTPL IBAN: PT50 0018 2143 00722415020 96		
Vencimientos: 19/03/2019-> 1.196,39			

Inscrita en el Registro Mercantil de Pontevedra, Tomo 18.417, Libro 0, Folio 62, Sección 8ª, Hoja M-319640, Inscripción 1ª.

LOPD: En Cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que los Datos Personales de usted incluidos en nuestra Base de Datos, y que nos fueron facilitados en su momento, forman parte de un fichero automatizado que se encuentra registrado en la Agencia de Protección de Datos. Estos Datos Personales solamente serán utilizados para realizar una correcta Gestión de nuestra Relación Comercial. Si lo desean, podrán ejercitar en todo momento los derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, el de oposición, remitiendo un correo electrónico a la dirección: aluminios@aluhispor.es, telefonica.net

Figura 4: Classificação de compras IVA autoliquidação



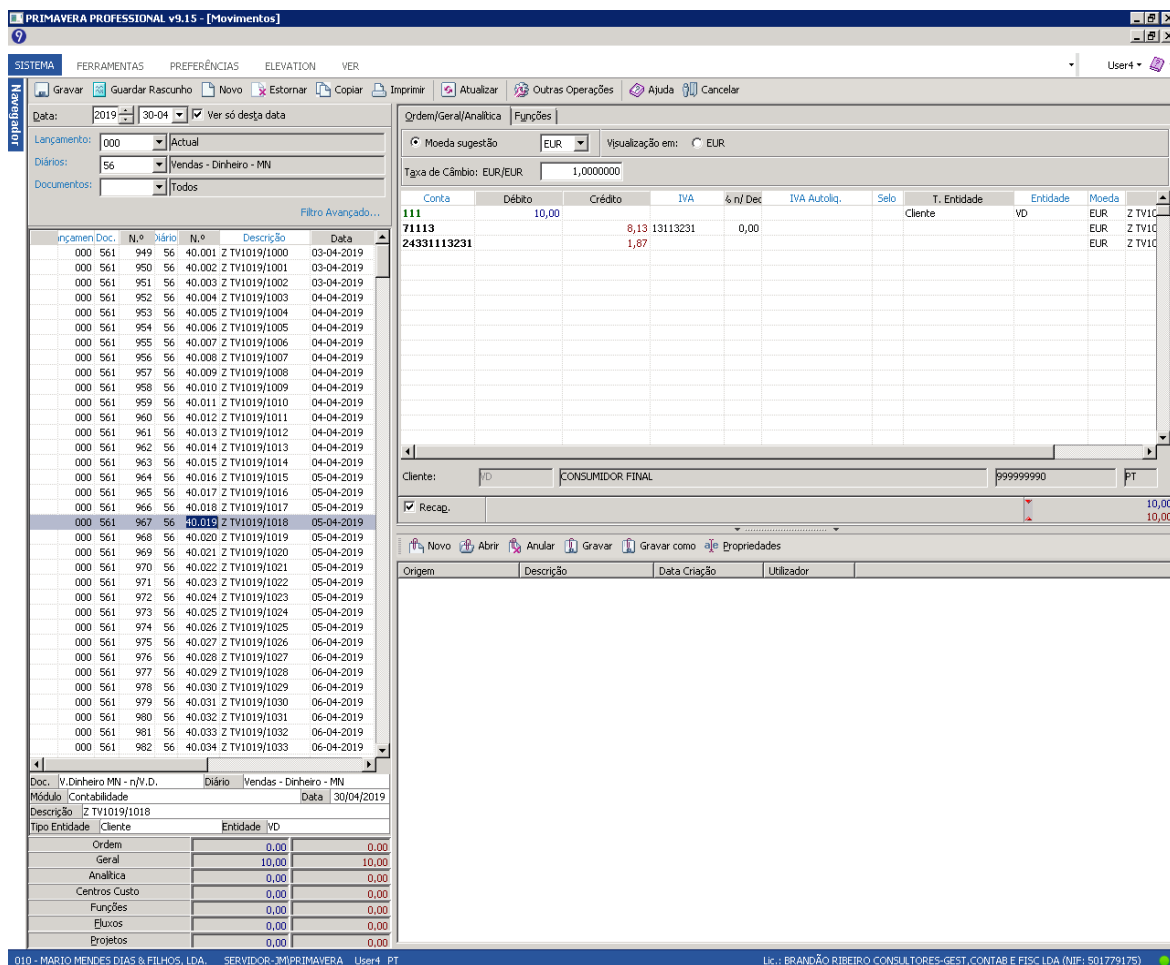


Figura 6: Lançamento contabilístico de venda

Importa referir que após o lançamento do diário de bancos por vezes era necessário fazer reconciliações, na medida em que poderia existir entradas e saídas de dinheiro que de facto não ocorriam num determinado mês mas no seguinte.

### 5.1.2: Práticas de controlo interno

O controlo interno envolve um conjunto de procedimentos e políticas adotadas por uma empresa. Este acaba por variar de empresa para empresa, uma vez que, o controlo interno atende à dimensão e complexidade da entidade.

Atendendo aos vários prazos que os CC têm que cumprir é fundamental que, estes sejam devidamente organizados, assim como a organizações a que pertencem. A Brandão Ribeiro, Lda. encontrava-se muito bem organizada, de forma a puder desempenhar os melhores serviços. Com

o objetivo de organizar a entidade, os documentos recebidos pelos clientes até serem devidamente arquivados, nas respectivas capas de arquivo, eram guardados em caixas que continham um número, que correspondia à empresa em questão.

A Brandão Ribeiro, Lda, possuía ainda alguns mapas que auxiliavam as suas funcionárias a verificar o trabalho que já tinham realizado e o que ainda faltava realizar. Uns dos mapas a que me refiro relacionava as diversas empresas que cada funcionária possuía com todo o processo de tratamento dos documentos contabilísticos, desde o seu arquivo até ao lançamento.

EMPRESAS	Março					Abri					Maio					REEMBOLSO	PAGAMENTO
	ARQ.	B	C	V	O	ARQ.	B	C	V	O	ARQ.	B	C	V	O		
1																	
2	cessada em iva																
3																	
4																	
5																	
6																	
7																	
8																	
9																	
10	cessada em iva																
11																	
12																	
13																	

Figura 7: Mapa de controlo de IVAS trimestrais

Existia ainda um mapa onde se registavam o envio dos ficheiros SAFT e a respetiva data da comunicação, de forma, a que em cada mês fosse mais fácil verificar aqueles que já tinham sido comunicados e os que ainda faltavam comunicar. Esta comunicação era efetuada no portal das finanças.



**Enviar Ficheiro SAF-T (PT)**

Sr. Comerciante, deve utilizar esta funcionalidade para submeter o ficheiro SAF-T (PT). Durante o processo de submissão serão extraídos do ficheiro SAF-T apenas os dados referidos no nº 4 do Artigo 3º do Decreto-Lei nº 198/2012, de 24 de Agosto, gerando automaticamente um ficheiro autónomo contendo apenas estes dados. Apenas esse ficheiro autónomo será enviado para a AT.

Indique o Ano e Mês de emissão do ficheiro a enviar e seleccione o ficheiro através da opção 'Abrir'. Para validar e submeter o ficheiro utilize a opção 'Submeter'. Caso pretenda apenas validar o ficheiro utilize a opção 'Validar', tendo em conta que o ficheiro não será enviado para processamento.

**ALERTA:** Para as faturas emitidas, a partir de 1 de julho de 2017, o ficheiro normalizado estruturado com base no ficheiro SAF-T (PT) deve observar o formato constante do anexo à Portaria n.º302/2016, de 02 de dezembro, correspondente à versão 1.04\_01.

**Identificação do Ficheiro**

NIF Comerciante: 507739744  
 Ano Emissão: [dropdown]  
 Mês Emissão: [dropdown]

Ficheiro: [input] Abrir

Formato do Ficheiro: Portaria n.º 302/2016 (versão 1.04\_01)

Submeter Validar

**Resultado do Processamento**

Nº Registo	Data Registo	Nº Faturas Enviadas	Total Créditos	Total Débitos

Figura 8: Envio do ficheiro SAF-T

Para além dos mapas, importa referir novamente o controlo realizado no e fatura das diversas empresas, que permitia verificar se faltava algum documento na contabilidade e assim, pedir aos clientes do gabinete ou se os documentos que se encontravam não continham nenhum erro.

Importa ainda referir que, todo o trabalho que era desempenhado por mim era supervisionado pela Doutora Dalila e pelas suas funcionárias de forma a garantir que se algo tivesse errado seria detetado posteriormente. Por fim importa referir que, a verificação das faturas que foram emitidas no portal do e-fatura assim como, a análise realizada ao extrato bancário permitiam constatar se faltavam documentos na contabilidade.

### 5.1.3: Apuramento de contribuições e impostos e preenchimento das respetivas declarações

Atendendo a que o estágio teve a duração de seis meses foi-me permitido o acompanhamento do preenchimento de diversas declarações. Todas essas declarações são submetidas no portal das finanças.

Uma dessas declarações foi a declaração mensal ou trimestral do Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA). O artigo 41º do Código sobre o Valor Acrescentado (CIVA) refere o prazo limite para o envio da declaração do IVA, sendo que para os sujeitos passivos que no ano civil anterior obtiveram um volume de negócios igual ou superior até 650.000€, a declaração deve ser enviada até ao dia 10 do segundo mês seguinte àquele a que as operações dizem respeito. Já, para os sujeitos passivos que no ano civil anterior obtiveram um volume de negócios inferior a 650.000€ têm até ao dia 15 do segundo mês seguinte ao trimestre que as operações dizem respeito. Foi-me ainda explicado e exemplificado como se deve efetuar o apuramento do IVA e o preenchimento da respetiva declaração. Inicialmente, imprime-se um balancete do trimestre/mês a que o IVA diz respeito, de forma a verificar se as contas estão todas corretas para que posteriormente se possa preencher a declaração do IVA. Deve-se assim verificar se as vendas lançadas na contabilidade correspondem aquelas que foram comunicadas à Autoridade Tributária (AT), atendendo sempre se foram vendas para o estrangeiro, pois estas gozam da isenção do IVA. Para além disso, as contas das compras também apresentam elevada importância.

No preenchimento da respetiva declaração existem dois campos que atendem as notas de crédito emitidas ou recebidas pelos clientes, isto é o campo 40 e o campo 41. Quando se está perante notas de crédito emitidas pelos fornecedores deve-se ter em atenção o número de identificação fiscal do fornecedor, o valor base da nota de crédito e ainda, o valor do IVA da mesma nota de crédito. Já nas notas de crédito emitidas aos clientes deve-se atender ao número de identificação fiscal do cliente (quem comprou a mercadoria ao cliente do gabinete de contabilidade), a data da fatura que gerou a nota de crédito, o valor base da nota de crédito e o respetivo valor do IVA. Por último e não menos importante, deve-se sempre verificar se o valor do campo 61 da declaração do IVA a preencher corresponde ao valor do campo 94 da última declaração do IVA entregue.

Até ao dia vinte de cada mês é necessário enviar os recapitulativos do IVA, sendo que para os sujeitos passivos que se encontram inseridos no regime de IVA mensal tinham até ao dia 20 do mês seguinte a que as operações dizem respeito, enquanto, os sujeitos passivos que estão inseridos no regime do IVA trimestral têm até ao dia 20 do mês seguinte ao trimestre a que as operações dizem respeito.

No que diz respeito às retenções na fonte efetuadas pelos clientes, estas também deveriam ser entregues até ao dia 20 de cada mês. Estas resultavam de retenções de fonte de trabalho dependente, independente e rendas.

Para além da declaração do IVA, ajudei no preenchimento da Modelo 10, uma vez que é necessário verificar no portal das finanças os recibos de renda e os recibos verdes emitidos. Em ambos os recibos referidos anteriormente deve-se comunicar na Modelo 10, o número de identificação fiscal do beneficiário, o valor da base e a sua retenção. A Modelo 10 é entregue anualmente até ao dia 31 do mês de janeiro, dizendo respeito ao ano civil anterior.

No que diz respeito ao IRS, todos os sujeitos passivos que auferiram rendimentos, no ano anterior aquele em que a Modelo 3 é entregue, devem comunicar o presente Modelo do dia 1 de abril de 2019 a 30 junho de 2019. Estes rendimentos dizem respeito a rendimentos de trabalho dependente, independente, rendimentos prediais, rendimentos de capitais, pensões e incrementos patrimoniais.

#### **5.1.4: Supervisão dos atos declarativos para a segurança social e para efeitos fiscais relacionados com o processamento de salários**

Durante a realização do estágio foi-me ainda possibilitada a supervisão do processamento de salários. Nos últimos dias do mês e em alguns casos nos primeiros dias, os diversos clientes comunicavam com o gabinete de contabilidade para que este processasse os salários dos seus funcionários. Para isso, os empregadores forneciam alguns dados importantes como era o caso dos valores a processar e ainda respetivas baixas, férias, faltas, abonos para falhas, subsídio noturno, entre outros dos seus empregados.

As operações com o pessoal estão de acordo com a NCRF 28- Benefícios dos empregadores. Ao processar os salários é necessário reconhecer os gastos com o pessoal, tais como remunerações brutas e respetivos encargos patronais, e ainda, os passivos, como por exemplo: remunerações a liquidar, retenções de imposto a entregar ao estado caso existam, e por fim, contribuições para a Segurança Social.

Ao fim de se processar os salários é obtida a Declaração Mensal das Remunerações (DMR) que tem de ser comunicada à Segurança Social e à AT até ao dia 10 do mês seguinte a

que os recibos de vencimento dizem respeito. Importa ainda referir que, com a comunicação da DMR à Segurança Social, em [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt) é emitida uma guia que é utilizada posteriormente para efetuar o pagamento dos descontos à Segurança Social. Este pagamento é efetuado até ao dia 20 do mês seguinte a que os recibos de vencimento dizem respeito, artigo 43º do Código Contributivo. A taxa contributiva aplicável é de 34,75%, sendo que 23,75% são da responsabilidade da empresa e os restantes 11% do trabalhador.

Para além do pagamento à segurança social existia ainda o pagamento do Fundo de Compensação a efetuar durante o período de 10 a 20 de cada mês.

Por fim, a Brandão Ribeiro, Lda. imprimia a folha de férias de cada empresa, que continha os nomes dos trabalhadores, o valor do vencimento, o valor do subsídio de alimentação e os descontos para a Segurança Social e para o IRS. Esta folha servia assim para controlo interno da própria empresa.

De seguida é apresentado um mapa de controlo do processamento de salários, envio DMR e Fundo de Compensação, figura 9.

<b>Empresas</b>	<b>Data Proc.</b>	<b>Valor SS</b>	<b>Valor IRS</b>	<b>Valor Indep.</b>	<b>Prediais</b>	<b>Data envio DMR na SS</b>	<b>Data envio DMR na AT</b>	<b>Data envio Retenções</b>	<b>FCT</b>
1	-----	-----	-----		-----	-----	-----	-----	-----
2				-----	50.00				
3	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
4									
5	-----		-----	-----	-----	-----		-----	-----
6			-----	-----	-----			-----	-----
7			-----	-----	-----				
8	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
9			-----	-----	-----			-----	
10	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
11					-----				-----

#### **5.1.5: Encerramento de contas e preparação das demonstrações financeiras e restantes documentos que compõem o “dossier fiscal”**

A obrigação de apresentar contas encontra-se estabelecida no artigo 65º do Código das Sociedades Comerciais. Segundo este artigo, os membros da administração devem elaborar e submeter aos órgãos competentes da sociedade o relatório da gestão, as contas do exercício e demais documentos de prestação de contas previstos na lei. O relatório de gestão e as contas do

exercício devem ser assinados por todos os membros da administração. A recusa de assinatura por algum dos membros deve ser justificada e explicada perante o órgão competente.

O encerramento de contas envolve um longo processo e requer muita atenção. Em primeiro lugar é impresso um balancete acumulado do ano anterior para que seja mais fácil a verificação dos saldos das diferentes contas. Torna-se necessário verificar se a conta de caixa se encontra positiva, se o valor da conta bancária corresponde ao valor da conta de bancos na contabilidade a 31 de dezembro, sendo que se este valor for diferente é necessário efetuar a reconciliação bancária. É também importante verificar se os saldos de fornecedores e de clientes se encontram corretos. Para isso deve pedir-se aos fornecedores extratos das contas correntes e aos clientes (gabinete) o valor em dívida dos seus clientes. Este controlo permite detetar erros ou falta de documentos. Tudo isto deverá posteriormente ser anexado como comprovativo.

Deve-se ainda verificar se é necessário reconhecer alguma perda por imparidade. Nomeadamente, no saldo da conta de clientes, uma vez que, podem vir a originar o reconhecimento de perdas por imparidade por dívidas a receber. É ainda importante verificar se todos os salários processados foram realmente pagos. A conferência da conta Estado é também importante, deve-se por isso efetuar um análise das diferentes rubricas da presente conta e verificar os pagamentos que foram efetuados, como é o caso do IVA, apuramento de IRC, retenções na fonte, segurança social e entre outros.

Importa ainda referir o controlo que deve ser efetuado na conta 2722 (Remunerações a Liquidar) e na conta 28 (Acréscimos e Diferimentos). Em relação à primeira é necessário proceder à regularização dos lançamentos efetuados em relação ao pagamento de férias, subsídio de férias. Na conta 28 é necessário verificar se se encontram registados todos os movimentos que transitaram do ano civil anterior ou que irão transitar para o ano seguinte. Realçar ainda a conferência das contas dos acionistas e dos financiamentos obtidos, a conciliação do valor do inventário permanente com a conta de inventários. Por fim e não menos importante, é necessário verificar se as fichas de cada ativo se encontra atualizadas, isto é se espelham os ativos existentes na empresa e as suas depreciações.

**MAPA DE CONTROLO ENCERRAMENTOS 2018**

EMPRESAS	Conferência de Saldos									Previsa	Modelo 22	Resultado	REEMBOLSO	PAGAMENTO	ESTADO
	11	12	21	22	24	25	26	27	28						
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															
24															
25															
26															

Figura 10: Mapa de controlo de encerramento de contas

Depois de todas as contas analisadas encerram-se as contas e construi-se a demonstrações financeiras do período.

**5.1.6: Preparação da informação contabilística para relatórios e análise de gestão e informação periódica à entidade a quem presta serviços**

Atendendo a que alguns clientes apresentam baixos conhecimentos na área da contabilidade é necessário preparar alguma informação que seja de interpretação mais acessível para estes. Assim sendo, são elaborados relatórios de gestão, que permitem uma melhor compreensão para os empregadores.

**5.1.7: Identificação e acompanhamento relativo à resolução de questões da organização com o recurso a contactos com os serviços relacionados com a profissão**

Ao longo da realização do estágio verifiquei que ao realizar determinadas tarefas surgiam algumas dúvidas. Para fazer face às mesmas colocavam-se as questões a entidades relacionadas com a profissão como a Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração (APECA) e a OCC.

#### **5.1.8: Conduta ética e deontológica associada à profissão.**

Todos os CC ao desenvolverem a sua profissão devem reger-se pelo Estatuto da OCC e pelo Código Deontológico. Eu apesar de ter realizado apenas um estágio curricular também tive que me orientar pela legislação em vigor de forma a desempenhar o melhor possível as minhas funções e assim a me preparar para o futuro.

Os profissionais de contabilidade devem apoiar-se nos princípios da integridade, idoneidade, independência, responsabilidade, competência, confidencialidade, equidade e da igualdade, de forma a garantir um serviço de qualidade, artigo 3º dos Princípios deontológicos gerais.

Estes princípios são de facto muito importantes e devem ser devidamente cumpridos, uma vez que, os CC acabam por obter um conjunto significativo de informação de diversas pessoas e que deve ser mantido em segredo, de forma a não prejudicar nenhuma das partes.

## Capítulo 6: Conclusão

### 6.1 Principais Conclusões

Apesar de nos últimos anos se ter assistido a uma procura constante pela igualdade de género, esta ainda não se verifica em determinadas profissões. Prova disso mesmo é a existência de desigualdades salariais entre homens e mulheres, ou mesmo, a reduzida participação do sexo feminino em cargos de tomadas de decisão de diferentes empresas. Com o objetivo, de ultrapassar essas diferenças foram promulgadas diversas leis, em diferentes países, que visam o alcance da paridade entre os géneros.

O presente estudo teve como tema a problemática do género na perspetiva do contabilista: a perceção dos contabilistas certificados, tendo como objetivo analisar de que forma as questões de género se têm refletido e/ou influenciado a profissão de CC. Mais concretamente, este estudo procurou dar resposta as seguintes questões de partida:

- Como tem evoluído a inscrição de membros na OCC em termos de género ao longo dos anos?
- Como foram distribuídos os cargos representativos da OCC ao longo da sua história em termos de género?
- Qual a perceção dos contabilistas certificados sobre as questões de género no exercício da sua profissão?
- Quais as tarefas desenvolvidas no decurso de um estágio curricular?

No que diz respeito à primeira questão de partida, o presente estudo permitiu constatar que o número de inscritos na organização de contabilidade, em Portugal, tem diminuído ano após ano. Porém, quando este número é analisado em termos de género consegue-se verificar que o número de inscrições do sexo feminino tem vindo a aumentar e o número do sexo masculino tem vindo a decrescer. Importa ainda referir, que nos últimos anos, acaba mesmo por ser o sexo feminino a dominar a profissão de contabilista em Portugal. O que demonstra que não existe propriamente um equilíbrio em termos de género na profissão.



Já no que toca à segunda questão foi o sexo masculino que acabou por dominar os cargos representativos da OCC ao longo dos anos, acabando por ser os homens que têm ocupado os cargos de maior relevo na instituição. Contudo, o número de mulheres tem vindo a aumentar de mandato para mandato, sendo que, atualmente a OCC tem um número significativo de mulheres nos seus órgãos. De destacar ainda que o atual cargo de bastonário é ocupado por um elemento do sexo feminino.

Relativamente à terceira questão de partida os entrevistados demonstraram que na contabilidade existe igualdade de género ao contrário de outras profissões. Para os mesmos, a igualdade salarial é algo que se encontra presente. No entanto, os entrevistados não escondem que a profissão de contabilista é uma profissão que acaba por ser stressante e desgastante, na medida em que existem várias obrigações fiscais a cumprir por parte das empresas. Por ser uma profissão stressante, muitos dos entrevistados acabaram por demonstrar que se pudessem voltar atrás não escolheriam a sua atual profissão.

No que concerne ao estágio desenvolvido este permitiu-me verificar que a profissão de contabilista é de facto uma profissão muito exigente e stressante, uma vez que existem muitas obrigações para ser cumpridas. Por isso torna-se essencial que as empresas de contabilidade possuam um bom controlo interno, para que estas exerçam da melhor forma possível as suas funções. No entanto, importa realçar a elevada importância que a profissão da contabilista tem na sociedade.

## **6.2 Contribuições, limitações e pistas futuras de investigação**

Apesar de existirem vários estudos que abordam a igualdade de género em diferentes áreas da sociedade, poucos são aqueles que analisam este tema associado à área da contabilidade e em Portugal. Este estudo surgiu assim para colmatar a presente lacuna no nosso país e assim contribuir para o avanço da ciência.

Este estudo encontra-se desde logo limitado pelo reduzido número de entrevistas que foram efetuadas. Pois, apesar de serem efetuadas 13 entrevistas não é permitido efetuar generalizações, uma vez que, o universo de CC em Portugal conta com o número de 69.325

membros. Todavia, os resultados obtidos permitem verificar e analisar de que forma as questões de género se têm refletido e/ou influenciado a profissão de CC.

Para além do referido, alguns dos entrevistados disponibilizaram pouco tempo para as entrevistas, muito por causa do número de obrigações que têm que cumprir num curto espaço de tempo.

De referir ainda, que não foi possível analisar o número de homens e mulheres que integram a OCC desde a sua formação até ao ano de 2011, inclusive. Assim como, a distribuição dos cargos representativos da OCC em termos de género desde a sua formação até ao ano de 2003, inclusive.

No que diz respeito a pistas futuras para investigação penso que era positivo se analisar a problemática do género na contabilidade mas na perceção de vários intervenientes da sociedade.

## Apêndice

### Apêndice 1: Guião da entrevista

1. Que o/a levou a escolher a área de contabilidade como profissão?
2. Como define Contabilidade?
3. Há quanto tempo exerce?
4. Na sua opinião, quais os requisitos mais importantes que um profissional de Contabilidade deve ter?
5. Quais as maiores dificuldades em ser contabilista?
6. Enquanto homem/mulher é fácil conciliar a vida profissional, atendendo que a contabilidade é uma área que requer muito trabalho e dedicação, dada a necessidade de cumprir um conjunto alargado de prazos, e a vida familiar?
7. É mãe/pai? Se sim, tem alguma dificuldade em dedicar tempo aos seus familiares?
8. A igualdade de género tem sido muito abordada nos últimos tempos. O que pensa sobre esse tema?
9. O que pensa sobre a igualdade de género na contabilidade?
10. Acha que existe igualdade salarial entre homens e mulheres na contabilidade?
11. Atualmente trabalha com equipas mistas ou apenas compostas por um género?
12. E no passado?
13. O que acha do desempenho contabilístico dos homens? E das mulheres?
14. Acha que a contabilidade está associada a um determinado género? Ou seja, se um determinado género acaba por apresentar as características fundamentais para desenvolver a contabilidade.
15. Para além do desempenho contabilístico, o que pensa sobre o comportamento ético dos contabilísticos?
16. Este, na sua opinião é tido como um elemento, que acaba por alguma das vezes desvalorizar a profissão?
17. Alguma vez se deparou com um caso anti ético? Se sim, que posição tomou?
18. No que diz respeito à valorização da profissão de contabilista, o que acha do papel desenvolvido pela OCC?

19. E no que toca às questões de igualdade de género na contabilidade, o que acha do papel desenvolvido pela OCC?
20. Se pudesse voltar atrás escolheria outra área para exercer? Se sim, porquê?
21. Gostaria de acrescentar alguma coisa sobre o tema?

## Apêndice 2: Autorização da gravação da entrevista

Eu, Sara Raquel Rodrigues Antunes, aluna do 2º ano do Mestrado em Contabilidade da Universidade do Minho, com o objetivo de obter o grau de mestre em contabilidade, irei elaborar um relatório de estágio cujo tema é “A problemática do género na perspetiva do contabilista: a perceção dos contabilistas certificados”. Como o título indica pretendo obter a opinião sobre um tema muito atual relacionado com as questões de género na contabilidade. Para tal, utilizarei como método de recolha de dados a realização de entrevistas, constituídas por um conjunto de 21 perguntas, as quais pretendo gravar através de áudio.

Para alcançar este propósito solicito a sua autorização para gravar a entrevista. Desde já agradeço a disponibilidade e contributo.

Eu \_\_\_\_\_ Contabilista  
Certificado, autorizo que a minha entrevista seja gravada.

Data: ...../...../2019

.....

(Assinatura do entrevistado)

## Referências Bibliográficas

- Aboim, S., Wall, K., & Cunha, V. (2010). A vida familiar no masculino: negociando velhas e novas masculinidades. *Género, família e mudança em Portugal*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 39-66.
- Abramo, G., & D'Angelo, C. A. (2015). Accounting for gender research performance differences in ranking universities. *Current Science*, 109(10), 1783-1789.
- Almeida, L. S., Guisande, M. A., Soares, A. P., & Saavedra, L. (2006). Acesso e sucesso no ensino superior em Portugal: Questões de género, origem sócio-cultural e percurso académico dos alunos. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(3), 507-514.
- Ameen, E. C., Guffey, D. M., & McMillan, J. J. (1996). Gender differences in determining the ethical sensitivity of future accounting professionals. *Journal of Business ethics*, 15(5), 591-597.
- Anyanwu, J. C. (2016). Accounting for gender equality in secondary school enrollment in Africa. *African Development Review*, 28(2), 170-191.
- Arsel, Z. (2017). Asking questions with reflexive focus: A tutorial on designing and conducting interviews. *Journal of Consumer Research*, 44(4), 939-948.
- Arthur, N., & Everaert, P. (2012). Gender and performance in accounting examinations: Exploring the impact of examination format. *Accounting Education*, 21(5), 471-487.
- Assembleia da República (2014). *Carolina Beatriz Ângelo – A primeira mulher a votar em Portugal (1911)*. Acedido a 9 de março de 2019. Disponível em <http://app.parlamento.pt/comunicar/Artigo.aspx?ID=493>
- Belk, R., Fischer, E., & Kozinets, R. V. (2012). *Qualitative consumer and marketing research*. Sage.
- Bennaceur, A., Cano, A., Georgieva, L., Kiran, M., Salama, M., & Yadav, P. (2018, May). Issues in Gender Diversity and Equality in the UK. In *Proceedings of the 1st International Workshop on Gender Equality in Software Engineering* (pp. 5-9). ACM.
- Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas (2005). Relatório e Contas 2004. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>
- Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas (2006). Relatório e Contas 2005. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>
- Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas (2007). Relatório e Contas 2006. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>
- Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas (2008). Relatório e Contas 2007. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>
- Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas (2009). Relatório e Contas 2008. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>
- Candeias, A., & Simões, E. (1999). Alfabetização e escola em Portugal no século XX: Censos Nacionais e estudos de caso. *Análise Psicológica*, 17(1), 163-194.

Cáritas Portuguesa (2012). Porque é importante falar de igualdade de género atualmente?, in Cáritas Portuguesa (org.). Caderno prático para a integração da igualdade de género na caritas em Portugal, Fascículo I, 1-4.

Carmo, H., & Ferreira, M. (2008). Metodologia da Investigação–Guia para Auto-aprendizagem (2ª edição). Lisboa: Universidade Aberta, 001-89.

Carnegie, G. D., & Napier, C. J. (2012). Accounting's past, present and future: the unifying power of history. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(2), 328-369.

Casaca, S. F. (2009). *Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho*. Lisboa: SOCIUS-Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações; Instituto Superior de Economia e Gestão; Universidade Técnica de Lisboa, (4) 1- 60.

Castro, M.C.R.M. (2017). *A articulação trabalho/família em casais que trabalham na mesma empresa: uma análise de género*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga, Portugal.

Cavero-Rubio, J. A., Collazo-Mazón, A., & Amorós-Martínez, A. (2019). Public recognition of gender equality in the workplace and its influence on firms' performance. In *Women's Studies International Forum*, 76(1), 1-12.

Cepa, M.C.R. (2015). *Perceções dos alunos e fatores de influência sobre a escolha da Contabilidade como área de estudo*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga, Portugal.

Comissão Europeia (2016). Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019. European Union, Belgium.

Comissão Europeia (2018). Report on equality between women and men in the EU 2018. European Union, Belgium.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2017). Igualdade de género em Portugal: indicadores-chave 2017. Divisão de Documentação e Informação, CIG, Lisboa.

Costa, A. J., Pinheiro, M. M., & Ribeiro, M. S. (2016). Ethical perceptions of accounting students in a Portuguese university: The influence of individual factors and personal traits. *Accounting Education*, 25(4), 327-348.

Coutinho, C. P. (2013). Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática. Coimbra: Almedina.

Dambrin, C., & Lambert, C. (2012). Who is she and who are we? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(1), 1-16

Edwards, J. R. (2011). Accounting education in Britain during the early modern period. *Accounting History Review*, 21(1), 37-67.

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

- Fernandes, V.L.C. (2014). *A contabilidade, o exercício e o acesso à profissão de técnico oficial de contas na perspetiva das mulheres*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Ferreira, F.M.S.F. (2013). *O comportamento ético dos profissionais da contabilidade em Portugal: Um estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Fox, M. F. (2005). Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists. *Social Studies of Science*, 35(1), 131-150.
- Francoeur, C., Labelle, R., & Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of business ethics*, 81(1), 83-95.
- Furtado, I. C. S. (2013). *Género e Profissões: uma análise empírica para Portugal*, Dissertação de Mestrado, Universidade dos Açores, Açores, Portugal.
- Gallego-Álvarez, I., García-Sánchez, I. M., & Rodríguez-Dominguez, L. (2010). The influence of gender diversity on corporate performance. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 13(1), 53-88.
- Ghaeli, M. (2019). The role of gender in corporate governance: A state-of-art review. *Accounting*, 5(1), 31-34.
- Haasler, S. R. (2014). The impact of learning on women's labour market transitions. *Research in Comparative and International Education*, 9(3), 354-369.
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43(1), 110-124.
- Ho, S. S., Li, A. Y., Tam, K., & Zhang, F. (2015). CEO gender, ethical leadership, and accounting conservatism. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 351-370.
- Inci, A. C., Narayanan, M. P., & Seyhun, H. N. (2017). Gender differences in executives' access to information. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 52(3), 991-1016.
- Istrate, C. (2012). Les Femmes Dans La Profession Comptable Roumaine Actuelle. *33ème Congrès de l'AFC*.
- Jordan, C. E., Pate, G. R., & Clark, S. J. (2006). Gender imbalance in accounting academia: Past and present. *Journal of Education for Business*, 81(3), 165-169.
- Khattab, N., & Modood, T. (2018). Accounting for British Muslim's educational attainment: gender differences and the impact of expectations. *British Journal of Sociology of Education*, 39(2), 242-259.
- Kirkham, L. M., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558.
- Lehman, C. R. (1992). "Herstory" in accounting: The first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3), 261-285.



- Lodh, S., & Nandy, M. (2017). Gender inequality and disabled inclusivity in accounting higher education and the accounting profession during financial crises. *Industry and Higher Education*, 31(5), 335-347.
- Lv, W., & Huang, Y. (2012). How workplace accounting experience and gender affect ethical judgment. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40(9), 1477-1483.
- Lyonette, C., & Crompton, R. (2008). The only way is up? An examination of women's "underachievement" in the accountancy profession in the UK. *Gender in Management: An international journal*, 23(7), 506-521.
- Magalhães, J. (2008). Entrevista a Edite Estrela, in Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas (org.). Revista TOC, Ano VIII 97, 6-11.
- Maia, A.R.O.D. (2017). *Os Desafios da Contabilidade e a sua Imagem: A Perceção dos Contabilistas Certificados*. Relatório de Estágio, Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Major, M.J., & Vieira, R. *Contabilidade e controlo de gestão: teoria, metodologia e prática*. Escolar Editora.
- Maltby, J., & Rutterford, J. (2006). Women, accounting and investment. *Accounting, Business & Financial History*, 16(2), 133-142.
- Martin, J. (1994). The organization of exclusion: institutionalization of Sex inequality, gendered faculty jobs and gendered knowledge in organizational theory and research. *Organization Articles*, 1(2), 401-431.
- Melo, M., Ferreira, P., Melo, P., & Caixeiro, S. (2002). Disparidades de Género no Mercado de Trabalho Português.
- Nicholson, L. (1999). Interpreting Gender, in L. Nicholson (org). *The Play of Reason: From the Modern to the Postmodern*, 53-76, Cornell University Press.
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2016). Relatório e Contas 2015. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2017). Relatório e Contas 2016. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2018). *A Ordem*. Acedido em 22 de junho de 2018. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2018). *Notícias- Conferência A Mulher na Profissão*. Acedido em 22 de junho de 2018. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/noticias/conferencia-a-mulher-na-profissao/>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2018). Relatório e Contas 2017. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>
- Ordem dos Contabilistas Certificados (2019). Relatório e Contas 2018. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>
- Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (2010). Relatório e Contas 2009. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>

Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (2011). Relatório e Contas 2010. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>

Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (2012). Relatório e Contas 2011. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>

Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (2013). Relatório e Contas 2012. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>

Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (2014). Relatório e Contas 2013. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>

Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (2015). Relatório e Contas 2014. Disponível em: <https://www.occ.pt/pt/a-ordem/relatorio-e-contas-plano-de-atividades-e-orcamento/>

Park, L. J. & Hayes, R. S. (1994). Men and women: equal in accounting?. *Journal of Education for Business*, 69(6), 349-353.

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), 66-82.

Poeschl, G., Múrias, C., & Ribeiro, R. (2003). As diferenças entre os sexos: mito ou realidade? *Análise Psicológica*, 21 (2), 213-228.

Rodrigues, D. S., Santos, N., Santana, M., & Lemes, A. P. M. (2017). Diferenças entre gênero, etnia e perfil socioeconômico no exame nacional de desempenho do estudante do curso de ciências contábeis. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 14 (33), 101-117.

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.

Rodrigues, L. L., Gomes, D., & Craig, R. (2003). Aula do Comércio: primeiro estabelecimento de ensino técnico profissional oficialmente criado no mundo. *Revista da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas*, 34, 46-54.

Saavedra, L. (2009). Assimetrias de género nas escolhas vocacionais. *Guião de educação: Género e cidadania – 3º ciclo do ensino básico*, 121-130.

Santos, G. G. D. (2008). Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. *E-cadernos ces*.

Shawver, T. J., & Clements, L. H. (2015). Are There Gender Differences When Professional Accountants Evaluate Moral Intensity for Earnings Management?. *Journal of Business Ethics*, 131(3), 557-566.

Silva, N.D. & Ferreira, R. (2015). Entrevista a Domingues de Azevedo, in Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (org.). *Revista TOC*, Ano XV 178, 6-16.

Silva, S.S.T.R. (2011). *Ser Mulher: Estudar, trabalhar e ter uma vida familiar - Será possível?* Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga, Portugal.

- Soares, T. A. (2001). Mulheres em ciência e tecnologia: ascensão limitada. *Química Nova*, 24(2), 281-285.
- Stromquist, N. P. (1990). Gender inequality in education: Accounting for women's subordination. *British Journal of Sociology of Education*, 11(2), 137-153.
- Teixeira, C. & Gomes, D. (2015). A investigação no âmbito do ensino da contabilidade: algumas considerações, in Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (org.). Revista TOC, Ano XV 178, 50-51.
- Tyson, T. (1989). Grade performance in introductory accounting courses: Why female students outperform males. *Issues in Accounting education*, 4(1), 153-160.
- Wally-Dima, L., & Mbekomize, C. J. (2013). Causes of Gender Differences in Accounting Performance: Students' Perspective. *International Education Studies*, 6(10), 13-26.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125-151.
- Whitten, D. (2016). A Predominately Female Accounting Profession: Lessons from the Past and Other Professions. In *Forum on Public Policy Online*, 6(1), 1-9.
- Zakaria, M., Fauzi, W. N. A. W., & Hasan, S. J. (2012). Accounting as a choice of academic program. *Journal of Business Administration Research*, 1(1), 43-52.

## Legislação

Decreto- Lei nº 310/2009, de 26 de outubro (2009) – procede à revisão do Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas, alterando desde logo a denominação desta associação pública de profissionais para Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas

Lei nº 2/2013, de 10 de janeiro (2013) - Estabelece o regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais

Lei nº 139/2015, de 7 de setembro (2015) – transforma a Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas em Ordem dos Contabilistas Certificados e altera o respetivo Estatuto

Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto (2017) – veio estabelecer o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

Lei nº 60/2018, de 21 de agosto (2018) - Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor

Lei Orgânica 1/2019, de 29 de março (2019) – estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para os órgãos eletivos das autarquias locais devem assegurar uma participação mínima de 33% de cada um dos sexos.

Código sobre o Valor Acrescentado - aprovado pelo Decreto-Lei nº 394-B/84

Código Contributivo – Lei nº 110/2009, de 16 de setembro

Constituição da República Portuguesa - aprovada pelo Decreto de 10/04 de 1976