



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Mónica Filipa da Silva Ribeiro

**Contabilidade e Género: As mulheres
e a profissão de Contabilista Certificado**



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Mónica Filipa da Silva Ribeiro

**Contabilidade e Género: As mulheres
e a profissão de Contabilista Certificado**

Dissertação de Mestrado
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 Repositório UM 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 alcance de mais uma etapa do meu percurso académico, que com muita força, trabalho e apoio dos que me rodeiam consegui alcançá-la com sucesso. Não é o fim de um ciclo, mas sim, mais uma etapa conseguida nesta longa caminhada que é a minha formação académica.

Em primeiro lugar queria agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Delfina Gomes, por ter aceite orientar este relatório, assim como, pela disponibilidade, incentivo e apoio que foram imprescindíveis para a conclusão deste trabalho.

Em segundo lugar queria agradecer à minha orientadora de estágio curricular da entidade acolhedora, Dra. Andreia Gabriela Caldas da Silva, assim como a todos os colegas de trabalho por me receberem e acolherem tão bem e por me proporcionarem condições excecionais para o enriquecimento das minhas competências profissionais.

Agradeço também aos meus pais, irmão, namorado e amigos pelo apoio incondicional, pelas palavras de motivação e incentivo, mas também por estarem sempre presentes ao longo desta caminhada.

Por último, mas não menos importante, a todos os entrevistados que aceitaram colaborar neste estudo com as suas opiniões que se tornaram fulcrais para a elaboração deste trabalho.

Setembro de 2019

Mónica Ribeiro

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.

Contabilidade e Género: As mulheres e a profissão de Contabilista Certificado

RESUMO

Quando surgiu a profissão de contabilista, inicialmente esta era praticamente uma profissão masculina. Assim, existia a imagem de um contabilista como sendo um indivíduo conservador, monótono, atento aos detalhes e sobretudo associado a indivíduos do sexo masculino. As mulheres tiveram de lutar imenso e de ultrapassar diversos obstáculos para conseguir entrar na profissão. Atualmente, as mulheres já se encontram em maioria na profissão de contabilistas certificados, porém, apesar dos obstáculos que existiam no passado terem sido ultrapassados ou minimizados, ainda se verificam desigualdades, afetando assim a progressão da carreira das mulheres contabilistas. Aliás, a marginalização de contabilistas do sexo feminino e a natureza de género da profissão já se encontra investigada na literatura contabilística.

Desta forma, com este estudo, pretende-se verificar qual a perceção que os contabilistas certificados têm do estereótipo da profissão e do estereótipo que lhes está associado, verificando se essa perceção é influenciada pela entrada de mulheres na profissão, assim como, perceber qual as principais dificuldades sentidas pelas mulheres no mercado de trabalho, analisando quais os principais obstáculos que podem dificultar a progressão da carreira das mulheres contabilistas. Para alcançar estes objetivos, foram realizadas onze entrevistas semiestruturadas a contabilistas certificados do sexo masculino e feminino a exercer a profissão atualmente.

Nesse sentido, conseguiu-se concluir que a perceção da contabilidade e dos contabilistas não é alterada com a entrada da mulher na profissão. Relativamente às dificuldades sentidas as mulheres destacam sobretudo a maternidade e as tarefas de casa como fatores que lhes dificultam a conciliação da vida profissional com a pessoal, salientando que isso lhes poderá dificultar a progressão na carreira

O estágio curricular foi realizado nas instalações da empresa Número Neiva, Lda, um gabinete de contabilidade com sede em Darque, Viana do Castelo, cuja atividade engloba os ramos de contabilidade, seguros, apoio jurídico e projetos de investimento. O estágio teve uma grande importância no meu processo de aprendizagem, na medida em que permitiu-me adquirir conhecimentos e competências para o desenvolvimento da profissão de Contabilista Certificado, assim como, permitiu-me aplicar os conhecimentos adquiridos no Mestrado em Contabilidade.

Palavras-chave: Contabilista Certificado, Estereótipo, Género, Mulher, Papéis e dificuldades profissionais

Accounting and Gender: Women and the Certified Accountant Profession

ABSTRACT

When the accounting profession first started, it was practically a male profession. Thus, there was the image of an accountant as a conservative, monotonous individual, attentive to detail and especially associated to male individuals. Women had to fight a lot and overcome many obstacles to get into this profession. Women are now in majority in the profession of certified accountants, but although obstacles in the past have been overcome or minimized, inequalities still exist, affecting the career progression of women accountants. Incidentally, the marginalization of female accountants and the gendered nature of the profession is already investigated in the accounting literature.

With this study, it is intended to verify the perception that certified accountants have about the stereotype of the profession and the associated stereotype as professionals, verifying if this perception is influenced by the admission of women in the profession, as well as to understand which are the main difficulties faced by women in the labor market, analyzing the main obstacles that may hinder the career progression of women accountants. To achieve these objectives, eleven semi-structured interviews were conducted with certified male and female accountants, currently practicing the profession.

In this sense, it was concluded that the perception of accounting and accountants is not changed with the admission of women in the profession. Regarding the difficulties experienced, women highlight, above all, maternity and homework as factors that make it difficult for them to reconcile their professional and personal lives, emphasizing that this may hinder their career progression.

The internship was carried out at the company *Número Neiva, Lda*, an accounting office based in Darque, Viana do Castelo, whose activity encompasses the branches of accounting, insurance, legal aid and investment projects. The internship was of great importance in my learning process, as it allowed me to acquire knowledge and skills for the development of the profession of Certified Accountant, as well as allowing me to apply the knowledge acquired in the Master of Accounting.

Keywords: Certified Accountant, Gender, Professional roles and difficulties, Stereotype, Woman

ABREVIATURAS

AAPA	American Association of Public Accountants
ATOC	Associação de Técnicos Oficiais de Contas
AICPA	American Institute of Certified Public Accountants
ACCA	Association of Chartered Certified Accountants
APECA	Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração
AWSCPA	American Woman Society of Certified Public Accountants
CIVA	Código do Imposto sobre o Valor Acrescentado
CMVMC	Custo das Matérias Vendidas e Matérias Consumidas
EUA	Estados Unidos da América
IAS	Indexante Apoios Sociais
IES	Informação Empresarial Simplificada
ICAEW	Institute of Chartered Accountants in England and Wales
IRS	Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas
IRS	Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares
OCC	Ordem Contabilistas Certificados
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OTOC	Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas
PAC	Política Agrícola Comum
PME'S	Pequenas e Médias Empresas
PEC	Pagamento Especial por Conta
RIEEP	Regulamento de Inscrição, Estágio e Exames Profissionais
SAF-T	Standard Audit File for Tax Purposes
SIAA	Society of Incorporated Accountants and Auditors

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Lançamento Contabilístico

Figura 2 – Conferência do E-fatura

Figura 3 – Reconciliação Bancária

Figura 4 – Extrato de Conta de Fornecedor

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	iii
RESUMO	iv
ABSTRACT.....	v
ABREVIATURAS	vi
LISTA DE FIGURAS	vii
CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO	1
1.1 – Enquadramento.....	1
1.2 – Objetivos do Estudo e Questões de Partida.....	3
1.3 - Metodologia do Estudo.....	4
1.4 - Estrutura do Estudo	5
CAPÍTULO 2: REVISÃO DE LITERATURA.....	7
2.1 – O conceito de Género	7
2.2 – Estereótipos do Contabilista.....	9
2.3 – A mulher na Contabilidade.....	15
2.3.1 – As primeiras associações contabilísticas nos países anglo-saxónicos	15
2.3.2 – A entrada das mulheres na contabilidade.....	17
2.3.3 – Mulheres Pioneiras na Contabilidade	19
2.4 – Obstáculos que as mulheres enfrentam na Contabilidade	22
2.4.1 – O acesso da mulher a cargos de topo	23
2.4.2 – A conciliação dos papéis familiares com os profissionais.....	27
2.4 – Em resumo	30
CAPÍTULO 3: METODOLOGIA.....	32
3.1 – Método de Investigação	32
3.1.1 – Estudo Interpretativo	32
3.1.2 – Estudo Qualitativo.....	33
3.1.3 – Entrevistas Semiestruturadas.....	34
3.1.4 – Registo de Áudio	35
3.2 – Caracterização da Amostra	36
3.3 – Recolha e Análise de Dados.....	37
3.4 – Em resumo	39
CAPÍTULO 4: ESTUDO EMPÍRICO	40
4.1 – Perceções sobre a contabilidade e sobre a profissão de Contabilista Certificado	40

4.2 – Perceções sobre o estereótipo da profissão e dos Contabilistas	42
4.3 – Perceções sobre o acesso das mulheres à profissão e as suas dificuldade de atuação	44
4.4 – A progressão na carreira e o sucesso profissional.....	46
4.5 – Em resumo	48
CAPÍTULO 5: RELATÓRIO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO DECORRER DO ESTÁGIO	50
5.1 – Aspetos Formais do Estágio	50
5.2 – Caracterização da Empresa onde se realizou o estágio	51
5.3 – Organização, classificação e registos contabilísticos	52
5.4 – Processamento de salários	54
5.5 – Práticas de controlo interno	56
5.6 – Apuramento de contribuições e impostos	59
5.7 – Encerramento de contas.....	62
5.8 – Preparação da informação contabilística para relatórios e análise de gestão	64
5.9 – Dificuldades encontradas e as soluções adotadas	64
5.10 – Aspetos Deontológicos.....	65
5.11 – Formação frequentada.....	65
5.12 – Conclusões.....	66
CAPÍTULO 6: CONCLUSÃO	67
6.1– Principais conclusões	67
6.2 – Limitações, contribuições e possibilidades de investigação futura	70
Apêndices.....	71
Apêndice 1 - Autorização para a realização da entrevista	
Apêndice 2 – Guião da Entrevista	
Referências Bibliográficas.....	74

CAPÍTULO 1: Introdução

1.1 – Enquadramento

Para a obtenção do grau de mestre em contabilidade e para a elaboração do relatório de estágio no âmbito do Mestrado em Contabilidade decidi escolher como tema a perceção que os contabilistas certificados têm da profissão e do estereótipo que lhe está associado, assim como também, do papel que as mulheres têm no desenvolvimento da profissão, analisando quais as principais dificuldades sentidas no mercado de trabalho e quais os principais obstáculos que podem dificultar a progressão da carreira das mulheres contabilistas.

A preocupação com a imagem de um profissional é bastante importante em qualquer profissão. No caso da contabilidade, é um tema que se tem dado cada vez mais importância nos últimos anos, pelo facto de lhe estar associada uma imagem negativa, o que influencia a opinião da sociedade e constitui um desincentivo para futuros estudantes que poderiam ingressar na profissão (Byrne e Willis, 2005).

Em Portugal, a designação de contabilista surgiu inicialmente denominada por “guarda-livros”, tendo sido definida pelo Estatuto da Aula do Comércio em 1759, criada pelo Marquês de Pombal. No entanto, foi em 1995, com o objetivo de exigir mais responsabilidade aos técnicos oficiais de contas, que a profissão é oficialmente regulamentada e surge a Associação de Técnicos Oficiais de Contas (ATOC). Posteriormente é alterada para OTOC (Ordem Técnicos Oficiais de Contas) e atualmente denomina-se por OCC (Ordem Contabilistas Certificados) (Fernandes, Gomes e Ribeiro, 2016).

Relativamente à profissão de contabilista, o principal estereótipo que lhe está associado, caracteriza-se por indivíduos essencialmente do sexo masculino com carácter conservador, monótono, preciso, enfadonho e antissocial (Bourge, 1994 citado por Friedman e Lyne, 2001). É por isso, fundamental mudar a imagem, essencialmente negativa, que os sujeitos e os grupos sociais têm da profissão de contabilista e do seu trabalho. A profissão necessita de ser mais pró-ativa, sendo necessário mostrar um retrato mais preciso do trabalho dos profissionais desta área (Byrne e Willis, 2005). Grande parte deste trabalho tem de começar sobretudo pelas associações contabilísticas e pelas direções dos cursos de contabilidade nas universidades (Adapa, Rindleish, e Sheridan, 2016).

As mulheres desempenham um papel fundamental na sociedade e nas empresas, tendo um papel bastante crucial para o seu desenvolvimento. Apesar do número de mulheres presentes na contabilidade ter aumentado nos últimos vinte e cinco anos, são muitos os estudos de contabilidade profissional (Windsor e Auyeung, 2006; Gammie e Whiting, 2013), que evidenciam que existem determinados mecanismos de exclusão das mulheres, considerando-as como técnicas de contabilidade, impedindo o seu progresso na carreira que é limitado por razões estruturais, organizacionais e sociais.

Desde muito cedo que a admissão de mulheres à contabilidade foi de grande luta, pois a profissão desde o início que foi reconhecida como uma prática masculina (Haynes, 2017). As crenças sociais sobre o estatuto parental das mulheres e as suas responsabilidades perante a família, condicionam o seu sucesso e o seu progresso profissional, pois é sabido que a contabilidade exige uma elevada carga horária de trabalho sendo, desta forma, difícil para as mulheres a conciliação da vida profissional com a vida familiar (Haynes, 2017). Apesar disso, o número de mulheres a entrar na profissão de Contabilistas Certificados é cada vez maior (Haynes, 2017), e por isso, é importante perceber o papel que estas desempenham no desenvolvimento da profissão e quais os desafios a que estão sujeitas no acesso à profissão e no desempenho das suas funções.

Foi a partir da década de 60, com Portugal envolvido na Guerra Colonial em três localizações distintas, Angola, Moçambique e Guiné-Bissau, que as mulheres portuguesas começaram a ter um papel mais ativo no mercado de trabalho, pois o país teve de mobilizar um grande número de jovens do sexo masculino para a guerra (André e Feio, 2009).

No início dos anos 70 houve uma modernização económica que resultou numa liberalização política e em mais escolarização, em resultado do investimento estrangeiro feitos por grandes grupos económicos (André e Feio, 2009). Com estes desenvolvimentos, a população feminina empregue nesta época era superior à de outros países europeus (André e Feio, 2009). Com a revolução de 1974 esperava-se a igualdade entre homens e mulheres. O número de mulheres a entrar no mercado de trabalho aumentou substancialmente devido aos novos valores culturais e à expansão dos serviços de educação, saúde e assistência social. No entanto, grande parte das mulheres entraram para setores que se caracterizavam pela instabilidade, verificando-se um grande aumento do desemprego na segunda metade da década de 70 (André e Feio, 2009).

No início dos anos 80 ocorreu uma crise económica mundial. Embora se verificasse um aumento da igualdade no mercado de trabalho, houve uma equalização negativa que se

caracterizou por maior instabilidade, crescente precarização dos contratos e redução dos salários (André e Feio, 2009). Com a entrada de Portugal na União Europeia em 1986, deu-se um grande desenvolvimento do processo de terciarização (mercado financeiro, comercial, turístico, empresarial e serviços de apoio às empresas) que contribuiu de forma diferente para a igualdade entre homens e mulheres, reforçando assim a presença feminina no mercado de trabalho (André e Feio, 2009).

Na década de 90, em resultado do desenvolvimento do setor terciário e da necessidade de as mulheres contribuírem para o rendimento familiar, verificou-se um aumento do emprego feminino (André e Feio, 2009). Entre 1992 e 1997, com o aumento da competitividade, houve um crescimento do desemprego e do emprego instável devido a conjunturas económicas menos favoráveis e à reestruturação de setores chave. Apesar de isso afetar homens e mulheres, o sexo feminino é geralmente o mais afetado, por ser mais vulnerável para com as responsabilidades familiares (André e Feio, 2009).

Por ser uma área pouco analisada até agora e, além disso, sendo mulher e tendo como objetivo exercer futuramente as funções de Contabilista Certificada, considero que este é um tema que deve ser aprofundado.

1.2 – Objetivos do Estudo e Questões de Partida

Tendo em conta o estereótipo negativo que está associado à profissão de contabilista e que isso influencia a sociedade em geral de diferentes formas, estando sobretudo associada a indivíduos do sexo masculino, este estudo pretende identificar as imagens que os contabilistas certificados têm acerca da profissão e do estereótipo que lhes está associado, de modo a verificar se esses estereótipos modificam-se com a entrada da mulher na profissão.

Muitos estudos já realizados mostram que a contabilidade está implicada em manter a desigualdade de gênero (Gammie e Whiting, 2013; Haynes, 2017). Apesar da presença de mulheres na profissão contabilística ter aumentado, as desigualdades permanecem e isso tem sido alvo de alguma preocupação (Haynes, 2017). Existem determinados desafios a combater relacionados com as hierarquias de carreira de gênero, a interação com a maternidade, feminização, escolhas da vida profissional e segmentação na profissão.

Desta forma, este estudo tem como objetivos principais perceber qual o estereótipo que está associado à profissão e aos contabilistas, verificar quais as principais dificuldades sentidas

pelas mulheres no mercado de trabalho, verificar como é que as mulheres são vistas em cargos de poder na profissão de contabilistas certificados, e por último, analisar as principais causas que levam à sub representação das mulheres nos cargos superiores. Assim, perante este objetivo, pretende-se essencialmente responder às seguintes questões de partida:

- Qual é a perceção que os Contabilistas Certificados têm da profissão e do estereótipo que lhe está associado e de que forma é que essa perceção é influenciada pela entrada das mulheres na profissão?
- Qual é a perceção que os Contabilistas Certificados têm das principais dificuldades sentidas pelas mulheres no mercado de trabalho e quais os principais obstáculos que podem dificultar a progressão da carreira das mulheres contabilistas?

Adicionalmente, visto que se trata de um relatório de estágio, este trabalho tem também como objetivo cumprir com os requisitos do artigo 9º do Regulamento de Inscrição, Estágio e Exame profissionais (RIEEP) de forma a obter a dispensa do Estágio pela Ordem dos Contabilistas Certificados para futuramente poder ter a possibilidade de aceder à profissão.

1.3 – Metodologia do Estudo

O presente estudo trata-se de um estudo qualitativo, inserido no paradigma de investigação interpretativo. Neste paradigma considera-se que existe uma realidade que é criada socialmente e objetivada através da interação humana, centrando-se assim no significado que os indivíduos dão aos fenómenos sociais (Myers, 2019). Os investigadores interpretativos assumem que o acesso à realidade (dado ou socialmente construída) é conseguido através de construções sociais, como a linguagem, a consciência e os significados partilhados (Myers, 2019, pág 45).

A investigação interpretativa tem como objetivo a compreensão dos acontecimentos diários, das estruturas sociais e dos significados que as pessoas atribuem aos seus comportamentos e aos das outras pessoas (Major e Vieira, 2009). Assim, preocupa-se em compreender a natureza social das práticas contabilísticas, nomeadamente, a experiência subjetiva dos indivíduos envolvidos na preparação, verificação, comunicação e utilização da informação contabilística.

Esta é uma pesquisa que se caracteriza como sendo exploratória, com abordagem qualitativa pois, pretende-se, através da realização de entrevistas a Contabilistas Certificados que estejam a desempenhar funções em Portugal, perceber quais as principais imagens que estão associadas aos contabilistas e à sua profissão, quais as principais dificuldades sentidas pelas mulheres no mercado de trabalho e quais os principais obstáculos que podem dificultar a progressão da carreira das mulheres contabilistas. Assim, este estudo engloba a realização de onze entrevistas a contabilistas certificados (9 mulheres e 2 homens).

Adicionalmente às entrevistas, o presente estudo terá também como fontes de investigação a literatura sobre a temática em estudo e legislação.

1.4 – Estrutura do Trabalho

Este trabalho é constituído por seis capítulos, introdução, revisão de literatura, metodologia, análise e interpretação dos dados, relatório das atividades desenvolvidas no decorrer do estágio e conclusão. O primeiro capítulo diz respeito à introdução, onde é feita uma apresentação geral do trabalho, sendo apresentados o enquadramento do estudo, a metodologia adotada e a estrutura do trabalho.

O capítulo dois trata da revisão de literatura que começa por abordar o conceito de género. Um conceito essencial ao longo deste estudo. Seguidamente, são analisados os principais estereótipos dos contabilistas na perspetiva dos estudantes, dos administradores, na literatura portuguesa, em filmes e em anúncios contabilísticos. Posteriormente é tratada a temática das mulheres na contabilidade, nomeadamente, as primeiras associações contabilísticas a surgir nos países anglo-saxónicos, a entrada da mulher na contabilidade e histórias das mulheres pioneiras na contabilidade. Por fim, neste capítulo, são abordadas as principais dificuldades que a mulher sente no mercado de trabalho, as principais razões para explicar a sub-representação das mulheres nos altos cargos em empresas de contabilidade e as dificuldades que a mulher sente na conciliação dos papeis familiares com os papeis profissionais.

O capítulo três destina-se à apresentação da metodologia adotada neste estudo, sendo descrito o método de investigação adotado, o instrumento de pesquisa, recolha de dados e a caracterização da amostra.

No quarto capítulo é feita uma análise e interpretação dos dados recolhidos através das entrevistas realizadas a contabilistas certificados, de forma a cumprir com o objetivo deste estudo

e dar resposta às questões de partida.

O capítulo cinco aborda o relatório das atividades desenvolvidas ao longo do estágio no gabinete de contabilidade, estando dividido em várias secções de acordo com a estrutura proposta pela OTOC relativa ao relatório de estágio, com o objetivo de cumprir com os requisitos do artigo 9º do regulamento de inscrição, estágio e exame profissionais (RIEEP).

Por último, no sexto capítulo, são apresentadas as principais conclusões deste estudo, assim como as suas limitações e contribuições, abordando também algumas possibilidades para investigação futura.

CAPÍTULO 2: Revisão de Literatura

O capítulo da revisão de literatura está dividido em quatro secções principais. A primeira secção, começa por fazer um enquadramento teórico da temática em estudo, apresentando um conceito fundamental ao longo deste estudo que é o conceito de género.

Relativamente à segunda secção, esta trata dos estereótipos dos contabilistas na perspetiva dos estudantes, na perspetiva dos administradores, a imagem dos contabilistas retratados em obras literárias portuguesas e por último, a imagem dos contabilistas em filmes e em anúncios de softwares contabilísticos. Pretende também perceber de que forma este estereótipo está associado ou é influenciado por questões de género.

Tendo este estudo como principal objetivo conhecer o desenvolvimento do papel das mulheres na profissão, a terceira secção começa por apresentar as primeiras associações contabilísticas que surgiram nos países anglo-saxónicos, seguidamente é apresentada a entrada das mulheres na profissão de contabilistas e por último, são analisados alguns estudos sobre os percursos notáveis de mulheres pioneiras na área da contabilidade.

Na quarta e última secção, são abordadas as principais dificuldades que a mulher sente no mercado de trabalho devido a questões de género, nomeadamente as principais razões que levam a que os altos cargos em empresas de contabilidade sejam sobretudo ocupados por homens e também são abordados alguns estudos que analisam o papel da mulher na conciliação dos papeis familiares com os papeis profissionais.

2.1 – Conceito de Género

Para iniciarmos esta investigação é importante conhecer e apresentar a definição do conceito de género. O conceito de género começou a ser utilizado pelas feministas americanas quando pretendiam referir-se à qualidade fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo. É em parte, uma tentativa de as feministas contemporâneas insistirem na adequação dos corpos da teoria existentes para explicar as persistentes desigualdades entre homens e mulheres. Este conceito denotava uma rejeição do determinismo biológico que estava implícito no uso de termos como “diferença social” ou “sexo” (Scott, 1986, p. 1054).

Para Hare-Mustin e Marecek (1988) os significados convencionais de género concentram-se usualmente na diferença. Eles evidenciam o modo como as mulheres diferem dos homens e utilizam essas diferenças para apoiar a norma de superioridade do sexo masculino.

Segundo Money et al. (1955) mencionado por Borna e White (2003), o papel de género refere-se a “todas as coisas que uma pessoa diz ou faz para se revelar como tendo o status de menino ou homem, menina ou mulheres respetivamente” (p. 302). Isto é, podemos dizer que o género se refere amplamente à autoperceção e representação de um indivíduo como homem, mulher ou não binário dentro de uma sociedade (Dotto, 2019). Ann Oakley, citada por Cardona, Vieira, Tavares, Uva, Nogueira e Piscalho (2011), refere que o género que é desenvolvido pelo ser humano envolve os atributos psicológicos e as aquisições culturais que tanto o homem como a mulher vão incorporando durante o processo de formação da sua identidade, e que geralmente estão associados aos conceitos de masculinidade e de feminilidade. Para Meyerowitz (2008) o género é construído na estrutura e nas práticas das famílias, da educação, dos mercados de trabalho e das políticas governamentais, sendo fortemente influenciado pelas características e pelos comportamentos apresentados no dia a dia dos homens e das mulheres. Assim, o género refere-se aos papéis, comportamentos, atividades e atributos socialmente construídos que uma sociedade considera apropriados para homens e mulheres (Lai, Lombardo, Auyeung, Chakrabarti e Cohen, 2018).

Segundo Scott (1986, p. 1070) o género fornece uma maneira de descodificar o significado e entender as conexões complexas entre as várias formas de interação humana. O género é um modo primário de significar as relações de poder. É um campo primário dentro do qual ou por meio do qual o poder é articulado (Scott, 1986).

De acordo com Cardona et al., (2011), quando se fala em género, é importante salientarmos um conjunto de componentes, onde se inclui a identidade de género, os papéis de género, as características da personalidade, a orientação sexual, as competências pessoais e os interesses de cada um, por isso é que podemos dizer que o género tem uma natureza multidimensional. Assim, cada fator integrante do género possui histórias de desenvolvimento idiossincráticas, que variam de pessoa para pessoa e que são influenciados por diversas variáveis.

A diferença de género apresenta um carácter natural pois, todas as características sociais são ativamente criadas, não sendo biologicamente inerentes nem estruturalmente predeterminadas. O género não é apenas algo que a sociedade impõe aos indivíduos, é feito por cada um de nós, através das opções comportamentais que o ser humano escolhe e das opções que ignora (Cardona et al., 2011).

2.2 – Estereótipos do Contabilista

A imagem e o estereótipo de uma profissão são um tema que se tem debatido cada vez mais em algumas profissões, devido à sua capacidade de influenciar a opinião da sociedade de diferentes formas. Na área da contabilidade, muitos são os estudos já realizados que mostram que o contabilista é tradicionalmente caracterizado como sendo objetivo, conservador, monótono, preciso e a imagem estereotipada da contabilidade é conhecida como sendo uma profissão chata e desinteressante, estando essencialmente associada a indivíduos do sexo masculino, no entanto, positivamente, os contabilistas são conhecidos como sendo pessoas honestas, qualificadas e confidenciais (Friedman e Lyne, 2001; Baldvinsdottir et. al., 2009; Leão, Gomes e Carnegie, 2019).

De seguida serão analisados estudos acerca das perceções que os estudantes e os administradores têm dos contabilistas, assim como, a imagem que é transmitida em diferentes meios de entretenimento. A perceção que os estudantes têm dos contabilistas é um fator importante, pelo facto de que, é no ensino secundário que os alunos têm de escolher qual a área que pretendem seguir no seu futuro.

Saemann e Crooker (1999) desenvolveram um instrumento de medição para realizarem um estudo numa universidade do centro-oeste dos USA. Este inquérito é constituído por 36 pares de adjetivos que representam visões opostas, sendo que os alunos teriam de numerar cada par numa escala de 1 a 5. Eles aplicaram este inquérito a alunos do curso introdutório de contabilidade e a alunos de outras áreas para medir as perceções que estes tinham acerca da profissão de contabilista. Os resultados evidenciaram que os alunos têm uma visão tradicional da profissão, ou seja, caracterizam-na como sendo estruturada, precisa e solitária. Consideram que a contabilidade é um trabalho bastante voltado para o detalhe, repetitivo, com muita matemática e exaustivo, o que leva a diminuir o interesse pela profissão dos alunos mais criativos. Ao longo do estudo também se aperceberam que a opinião dos alunos não muda muito após terem mais perceções da profissão. O estudo conclui também que os alunos das escolas das áreas de negócios são menos criativos após a conclusão do curso, do que a população em geral da universidade.

Desta forma, Saemann e Crooker (1999) consideram que são necessários fazer muitos esforços para que os alunos percebam que a profissão não exige assim tanta precisão quanto parece. Este estereótipo é realmente uma preocupação pois, desencoraja os alunos mais criativos a seguirem a área da contabilidade, mesmo antes de eles verem que há elementos do ambiente

de trabalho que iriam gostar, tais como, estar em contacto com diferentes clientes e o surgimento de novos problemas e desafios no trabalho.

Hunt, Falgiani e Intriери (2004) realizaram um estudo para identificar as percepções que os alunos universitários de contabilidade e os alunos de outros cursos têm dos contabilistas. O estudo foi feito a 474 estudantes, 71 de contabilidade, 43 de finanças, 78 de marketing, 76 de gestão, 66 de sistemas de informação, 28 de negócios e 112 de outras áreas distintas. Os alunos avaliaram as percepções dos contabilistas através de 58 qualidades ou características. Após a análise do estudo, os investigadores concluíram que os contabilistas são vistos como amplamente qualificados em matemática e impostos, atentos aos detalhes e bons conselheiros de negócio, no entanto, por outro lado, dizem que estes profissionais não são admiráveis, emocionantes, versáteis, interessantes, flexíveis, fortes e com capacidade de liderança. Não consideram que os contabilistas sejam pessoas desonestas, no entanto, o campo da sinceridade não teve uma percentagem elevada. Os alunos de finanças são os que têm uma visão menos positiva dos contabilistas.

Pode-se assim concluir que, a percepção dos estudantes é mais positiva em relação ao profissionalismo dos contabilistas do que em relação à sua personalidade.

Byrne e Willis (2005) realizaram um estudo a 431 alunos irlandeses do ensino secundário, em que 135 estudavam contabilidade e 296 não estudavam contabilidade, em 16 escolas bem dispersas geograficamente. É um estudo que pretendia analisar as percepções que os alunos têm do trabalho de um contabilista e da profissão de contabilidade e para isso, utilizaram o inquérito desenvolvido por Saemann e Crooker (1999). Os investigadores chegaram à conclusão de que os alunos têm uma visão tradicional da profissão, considerando-a como chata, precisa e definitiva. Ao longo do estudo, os autores compararam as percepções entre homens e mulheres e entre estudantes de contabilidade e estudantes de outras áreas. Em relação aos alunos que estudam contabilidade, estes têm uma visão menos negativa do que os alunos que não estudam. Em relação às mulheres, estas vêem a contabilidade como mais definida, precisa e obediente do que os homens, no entanto, eles últimos consideram-na mais chata. Consideram que a sociedade mantém a profissão em alta estima, porém menor do que algumas outras profissões, definindo assim 5 outras profissões com mais prestígio. O estudo revela ainda que as percepções dos alunos são influenciadas pelo seu estudo na escola, pelos professores e por meios factuais. Por isso, para a profissão atrair novos estudantes e para que ela seja bem sucedida é necessário mostrar aos alunos uma descrição mais realista do trabalho de um contabilista.

Wessels e Steenkamp (2009) realizaram um estudo a alunos da faculdade de ciências económicas e empresariais numa universidade na África do Sul para identificar as perceções que os estudantes têm a cerca dos contabilistas e se essas perceções diferem por causa do sexo, língua materna ou diferenças étnicas. O estudo consistiu na realização de um inquérito a 649 estudantes com 36 pares de palavras opostas em que tinham de numerar numa escala de 1 a 5. Posteriormente o número de pares de palavras foi reduzido para 31 pelo facto de alguns alunos não estarem a entender o seu significado. Os investigadores verificaram que os estudantes têm uma visão dos contabilistas como sendo indivíduos estruturados, precisos e solitários, contudo, consideram que a contabilidade é uma profissão interessante. Os alunos que não estudam contabilidade vêem o contabilista com sendo mais estruturado, preciso e solitário e menos interessante do que os que estudam contabilidade. Os dados do estudo também permitiram concluir que à medida que os alunos vão avançando com os estudos, percebem que a profissão é menos interessante. De forma geral, os resultados evidenciam que a visão tradicional dos contabilistas ainda se mantém.

Lopes (2014), realizou um estudo através da colocação de um questionário a alunos do ensino secundário de várias áreas, com o objetivo de averiguar as perceções de cada aluno e as diferenças entre as perceções dos estudantes das várias áreas, acerca da profissão contabilística e do contabilista. Os resultados deste estudo, indicam que os alunos não consideram a contabilidade uma profissão interessante, considerando-a como rotineira, lógica, estruturada, concreta e por isso, introvertida e aborrecida. No entanto, os alunos da área empresarial, vêem a contabilidade como sendo mais interessante e solitária do que os alunos de outras áreas, talvez por conhecerem melhor a realidade da profissão. Relativamente à sua perceção acerca dos contabilistas, consideram-nos organizados, competentes, inteligentes, mas também, de forma mais negativa, monótonos, sedentários e aborrecidos associando sobretudo a indivíduos do sexo masculino (Lopes, 2014).

É também importante termos uma noção da imagem que os administradores têm acerca dos contabilistas, pois são estes que escolhem os profissionais de contabilidade para tratar da informação contabilística da sua empresa.

Costa (2011), realizou um estudo a clientes de um gabinete de contabilidade e empresários com contabilidade externa nos concelhos de Vila do Conde e Póvoa de Varzim para perceber a imagem que estes tinham sobre um profissional de contabilidade e da profissão

contabilística. O seu estudo consistiu na realização de 6 entrevistas a clientes e de 77 questionários a clientes e empresários. Após a análise do seu estudo, a autora concluiu que os seus resultados não vão de encontro ao estereótipo tradicional do contabilista, como sendo um profissional monótono, aborrecido, introvertido, anti-social e preciso. Os administradores vêem os contabilistas de forma positiva porque, consideram que a grande parte deles age com cautela e com rigor e consideram que o pessimismo é mais um traço de personalidade, o que contraria o que tem vindo a ser escrito na literatura. Eles vêem a profissão de contabilista como sendo concreta, factual, detalhada, matemática, planeada, exata, minuciosa e metódica. Para eles os técnicos de contabilidade são bem educados, inteligentes, éticos, bons conselheiros, interessantes, responsáveis, com sentido de humor, honestos, experientes e bons a fiscalidade e a matemática. Os resultados evidenciam que a perceção dos administradores é diferente consoante a sua formação. Os mais velhos (idade) consideram a profissão mais prestigiosa, focada nos registos e que os contabilistas são profissionais cativantes, com sentido de humor, gentis, organizados, experientes e que se vestem bem. Enquanto que os administradores que têm mais formação profissional acham os contabilistas pessoas conformadas e tímidas e a contabilidade como sendo uma profissão espontânea.

Maccoby (1976), citado em Costa (2011), realizou um estudo sobre as perceções dos contabilistas e dos administradores relativamente a 19 traços de personalidade, com o objetivo de perceber as diferenças entre as perceções de uns e de outros. Para a realização do seu estudo, o autor selecionou uma amostra de 134 contabilistas e 250 administradores. Os resultados do estudo mostram que os contabilistas são pessoas mais afáveis e cooperantes, enquanto que, os administradores têm uma maior capacidade para tomar a iniciativa e orgulho no desempenho e sentem-se mais satisfeitos ao criar algo novo. A partir dos resultados do seu estudo também concluiu que os contabilistas dão uma maior importância às questões éticas quando comparados com os administradores.

No sentido de alargar a literatura acerca dos estereótipos dos primeiros profissionais de contabilidade, Leão, et al., (2019) examinaram os estereótipos dos primeiros profissionais de contabilidade que apareceram como personagens em dois exemplos clássicos da literatura portuguesa no século XIX, sendo eles, o romance *uma Família Inglesa* de Júlio Dinis e o *Conto Singularidades de uma Rapariga Loura de Eça de Queirós*. Quintino e Macário, as personagens contabilistas dos livros, são retratados como homens modestos, não criativos, conservadores, não

energéticos, honestos e sentimentais. (Leão, et al., 2019). Não eram personagens com destaque na sociedade, apenas realizavam o seu trabalho com integridade e competência, ajudando as pessoas que pagavam os seus salários. Concluindo, foram retratados com os traços negativos e positivos do contabilista tradicional” como já vimos anteriormente. A única diferença que apresentaram é que não demonstraram falta de emoção ou empatia, abordando o seu lado emocional.

Por último, será analisada a imagem que é transmitida dos contabilistas pelos diferentes meios de comunicação, nomeadamente em filmes e em anúncios contabilísticos.

Dimnik e Felton (2006), consideram que é importante perceber a imagem do contabilista no cinema popular pois, é um meio que reflete e molda as atitudes sociais. Dada a imagem negativa que tem vindo a ser associada a estes profissionais, é importante reforçar a sua reputação ao nível da competência e integridade. Por isso, os autores centraram o seu estudo no cinema por ser um dos meios mais influentes da cultura moderna. Estes realizaram um estudo em vários filmes internacionais que tinham a presença de contabilistas para verificar qual o estereótipo que lhes está associado. Analisaram cerca de 121 filmes datados de 1932 a 2000. Para a realização da análise, codificaram 168 caracteres sobre 41 características, que depois através da análise fatorial reduziram para 6 fatores e 5 estereótipos, sendo eles, sonhador, trabalhador, excêntrico, herói e vilão.

O estereótipo de sonhador está geralmente associado a personagens com uma personalidade tímida e nebulosa, não são muito inteligentes e não se preocupam com a forma como os outros os percebem. Costumam fazer os trabalhos mais chatos e aborrecidos e são muito facilmente desrespeitados. São pessoas calmas, agradáveis e tranquilas. O exemplo deste estereótipo aparece no filme *Jerry McGuire (1996)*, em que o seu autor *Renne Zellweger* interpreta o papel de um contabilista monótono, mas com uma personalidade doce. Embora o sonhador seja geralmente apresentado em comédias, este estereótipo também aparece em alguns filmes mais escuros, cujo seu final é trágico.

O estereótipo de trabalhador representa uma personagem pessimista, ansiosa e dedicada. Está ligada a pessoas tímidas que têm uma vida chata e que não costumam ter uma vida social ativa, por exemplo, não costumam sair com amigos ou conhecidos fora do trabalho. São pessoas bastante focadas no seu trabalho. Exemplo disso, aparece no filme *Bilko (1996)*, *The Untouchables (1987)* e *Schindler 's list (1993)*.

Excêntrico é o estereótipo que está associado ao menor número de personagens, cerca

de 7% no banco de dados dos investigadores. Esta é uma personagem que tende a ser mais jovem, ativa e que gosta bastante de sair e de se divertir, por isso é bastantes vezes mostrado na companhia de amigos e conhecidos. Embora seja muito interessado em sexo, é pouco atraente pois, tem um ar mais “nerd”. Podemos visualizar esta personagem nos filmes *Lethal Weapon II (1989)* e *Sittings Ducks (1980)*.

Relativamente ao estereótipo de herói, este está associado a personagens sensíveis, atenciosas, sinceras, honestas, generosas, engraçadas e atraentes fisicamente. Dizem respeito a pessoas que gostam de se relacionar com o público e obtiveram pontuações mais altas nos fatores de calor, aparência e status ocupacional. É um estereótipo bastante rico em diversos aspetos, estando relacionado com pessoas autónomas e que geralmente trabalham para empresas de contabilidade. Representa pessoas normais que aproveitam o primeiro desafio ou oportunidade para se tornar heróis. Podemos verificar isso nos filmes *Midnight Run (1988)* e *Smiling Fish and Goat on Fire (2000)*.

E por último, o estereótipo de vilão está associado a indivíduos com um elevado nível de confiança, poderosos, assertivos, impacientes e insensíveis. São considerados frios, falsos, desonestos e gananciosos. Este estereótipo pode ser verificado através da visualização dos filmes *Executive Suite (1954)* e *Lan Sky (1999)*.

De forma geral, os investigadores concluíram que os contabilistas são representados em filmes como indivíduos do sexo masculino, sendo chatos, otimistas, metódicos, dedicados nas suas funções e persistentes. Também Beard (1994), mencionado por Friedman e Lyne (2001) fez um estudo sobre a imagem dos contabilistas em dezasseis filmes de Hollywood, chegando à conclusão de que estes são vistos como “personagens de quadrinhos”, isto é, indivíduos que gostam de matemática, obsessivamente preocupados com a precisão e disciplinado.

Numa outra vertente, Baldvinsdottir, et al., (2009), realizaram um estudo para analisar as imagens dos contabilistas usadas em anúncios de softwares contabilísticos que apareceram nas publicações profissionais do jornal *Chartered Institute of Management Accountants* durante o período de 1975 a 2007. Ao fazer a análise destas 4 décadas, puderam perceber que a imagem da profissão evoluiu ao longo deste período. Na primeira década, o contabilista era visto como obsoleto. A imagem que passa do contabilista dessa época, é de um indivíduo homem, de meia idade, com demasiadas preocupações pois, não consegue fazer face a todo o trabalho, por isso mesmo é que é considerado obsoleto. Na década de 80, verificaram que o trabalho manual diminuiu e passaram a usar-se softwares. A imagem desta época é de um tabuleiro de xadrez, que

representa o raciocínio matemático, lógico e competitivo dos negócios. Nesta época, o contabilista já é visto como um indivíduo inteligente que necessita de utilizar um computador para lhe fornecer informações precisas, detalhadas e oportunas que lhe são úteis para tomar as decisões corretas. Na década de 90, a imagem transmitida do contabilista é de um indivíduo ligado às tecnologias, aventureiro, que deixa de estar tão ligado às atividades rotineiras do dia a dia. Nos anos 2000, a imagem transmitida já é bastante mais modernizada, dando a ideia de que se consegue obter sucesso sem qualquer qualificação ou esforço pessoal. Os softwares já fazem quase tudo automático, não sendo necessário um grande esforço.

Pelo facto de o estereótipo dos contabilistas incidir sobretudo sobre indivíduos do sexo masculino, nas próximas secções irei abordar as questões de género associadas à profissão.

2.3 – A mulher na Contabilidade

2.3.1 – As primeiras associações contabilísticas nos países anglo-saxónicos

A primeira associação de contabilistas foi criada na Escócia no ano de 1853 (Devonport, 2008). Com o passar dos anos, começaram a surgir cada vez mais associações e na virada do século já haviam associações na Grã-Bretanha e nas suas colónias, abarcando a Nova Zelândia (Robinson, 1964 citado por Devonport, 2008). As mulheres também sofreram fortes entraves relativamente à entrada nas associações contabilísticas. No instituto inglês e nas associações do Canadá, as mulheres só começaram a ser admitidas a partir de 1919, na escócia a partir de 1923 e na Nova Zelândia desde 1908 (Devonport, 2008).

Foi no ano de 1870 que contabilistas da Inglaterra e do País de Gales se organizaram e começaram a constituir associações profissionais locais de contabilistas. Em 1880 constituíram o *Institute of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW)*. Esta organização começou por excluir alguns dos seus membros fundadores por não terem realizado os exames de admissão. Após 5 anos, os contabilistas que teriam sido excluídos, montaram o seu próprio organismo, que ficou conhecido *pela Society of Incorporated Accountants and Auditors (SIAA)*. A ICAEW criticava bastante a SIAA, no entanto, ao fim de 20 anos, os dois organismos reconciliaram-se e começaram a trabalhar juntos (Kirkham e Loft, 1993). O ICAEW admitiu a primeira mulher contabilista em

1920, Mary Harris Smith aos 75 anos de idade (Disponível em: <https://www.icaew.com/library/historical-resources/female-first>, consultado a 05/02/2019).

No ano de 1906, foi criado o “*Institute of Accountants and Bookkeepers*”, sendo considerado um “movimento pioneiro para permitir que as mulheres ingressassem na contabilidade profissional” (Kirkham e Loft, 1993).

Na América, uma das primeiras associações de contabilistas a surgir, foi a *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA). Esta instituição e os seus antecessores têm uma história que remonta a 1887, ano em que a American Association of Public Accountants (AAPA) foi fundada, que mais tarde foi sucedida pelo Instituto de Contadores Públicos e anos mais tarde voltou a trocar de nome, tendo assumido o nome atual em 1957. Atualmente é a maior associação de membros do mundo a representar a profissão contabilística, estando presente em cerca de 137 países e territórios. (Disponível em: <https://www.aicpa.org/about/missionandhistory/history-of-the-aicpa.html>, consultado a 06/02/2019).

Devonport (2008) realizou um estudo sobre as primeiras associações de contabilidade na Nova Zelândia. O instituto de revisores oficiais de contas da Nova Zelândia foi fundado em 1908. Apesar de ser a primeira associação de contabilistas a aceitar mulheres como membros, a sua participação no instituto não era de igual forma à dos homens. Havia assim na altura uma igualdade na entrada, mas isso já não se verificava em relação à igualdade na participação dos assuntos do instituto. Os fatores sociais foram os responsáveis pela fraca participação das mulheres nos assuntos do instituto até ao final de 1970. Desde aí, houve grandes mudanças na sociedade neozelandesa que elevaram o papel das mulheres na sociedade.

Apesar desta ser uma das associações com mais influência na Nova Zelândia, esta não foi a primeira associação contabilística a ser criada neste país. O instituto de contabilistas incorporados na Nova Zelândia foi criado em 1894, no entanto, inicialmente não aceitava mulheres. Ainda que tenha havido várias tentativas de as mulheres entrarem na profissão, elas só conseguiram entrar com a primeira guerra mundial. Uma segunda organização foi formada neste país, em 1898, denominada por Associação de Contabilistas e Auditores. Após 3 anos de existência, as mulheres puderam começar a fazer os exames para entrar na organização. Desta forma, a Nova Zelândia tornou-se no primeiro país do império britânico a aceitar mulheres numa organização contabilística (Graham (1960) citado por Devonport ,2008).

2.3.2 – A entrada das mulheres na Contabilidade

Existe diversa literatura em contabilidade relacionada com a entrada das mulheres na profissão de contabilista (Lehman, 1992; Kirkham e Loft, 1993; Ikin, Johns e Hayes, 2012; Haynes, 2017). Como já referi anteriormente, desde muito cedo que as mulheres ficaram encarregues de todas as tarefas domésticas e familiares e por isso, eram sobretudo os homens que trabalhavam para obter rendimento familiar, ficando as mulheres em casa a tratar das tarefas domésticas e dos filhos. Por isso, muitas profissões sempre foram ocupadas sobretudo por homens e a contabilidade não foi uma exceção. Desde a existência desta profissão que as mulheres sempre enfrentaram obstáculos à sua entrada. Como cada vez há mais preocupação em obter lucros, surgem novas formas de estruturação das atividades, o que tem implicações a nível de divisão do trabalho, produção de bens e serviços e trabalho dentro e fora de casa (Haynes, 2017).

Lehman (1992) foi uma das primeiras autoras a investigar sobre a entrada das mulheres na profissão contabilística, desenvolvendo um trabalho que trata os primeiros 80 anos da mulher na profissão contabilística, abordando os mecanismos que impediam a entrada das mulheres na profissão, assim como os obstáculos subsequentes que restringiam o seu avanço. A autora fala em específico do Reino Unido e dos EUA, países em que as profissões contábeis começaram a aparecer no início do séc. XX. Na época a contabilidade era uma das profissões mais conceituadas com “respeitabilidade cavalheiresca” (Lehman, 1992). Foi durante o período da Primeira Guerra Mundial que se decidiu abrir oportunidades para as mulheres em vários campos. Na área da contabilidade, abriram-se aulas para as mulheres. No entanto, apesar do número de mulheres a frequentar as aulas de contabilidade aumentar a cada ano que passava, grande parte delas ia para guarda livros ou para administrativas de empresas e não para contabilistas. Continuavam assim os debates sobre a entrada das mulheres na profissão, pois os homens consideravam que as mulheres não estavam tão capacitadas para suportar a tensão e o stress da profissão, assim como, não estavam disponíveis para viajar e as suas características de impulsivas e altamente sensíveis não lhes permitia exercer tão bem a profissão.

Foi a partir da Segunda Guerra Mundial que as mulheres começaram a entrar mais ativamente na profissão, pois, as empresas e o governo federal dos EUA viram-se obrigados a contratá-las para ocupar o lugar dos homens que tinham partido para a guerra. “ A primeira oportunidade real para as mulheres veio com a eclosão da Segunda Guerra Mundial, quando as

empresas foram forçadas a empregar mulheres como balconistas para preencher o vazio deixado pelas centenas de jovens que tinham entrado nas forças armadas e para ajudar a lidar com o tremendo aumento no trabalho especial que acompanhou o tempo de guerra” (McKeen e Richardson, 1998, p. 513). Desta forma, com a guerra, começaram também a aumentar os serviços de contabilidade de empresas que davam apoio na guerra e por isso, foi necessário a profissão começar a contratar mulheres para substituir os homens (Lee, 2014).

Posto isto, podemos verificar que as mulheres foram excluídas em virtude do seu sexo até depois da primeira Guerra Mundial, porém, a sua exclusão começou a sofrer resistência em finais do século XIX. Diversas mulheres individuais e em grupos realizaram diversas campanhas pelo acesso livre de mulheres à profissão de contabilista (Kirkham e Loft, 1993). No último quarto do século, houve grandes eventos sociais que conduziram a mudanças eloquentes nas atitudes em relação às mulheres como profissionais (Devonport, 2008).

De acordo com Ikin, Johns e Hayes (2012) também se verificou o mesmo na Austrália. Estes realizaram um estudo em que verificaram que a emancipação das mulheres contabilistas durante a primeira e segunda guerra mundial foi impulsionada em ambos os períodos pela escassez de contabilistas do sexo masculino. Apesar das empresas acharem o seu trabalho bastante satisfatório e de estas serem facilmente aceites pelos clientes, com o fim da guerra, os homens foram reempregues e as mulheres foram novamente afastadas das funções contabilísticas. Com o passar dos anos, foram criadas diversas associações de apoio às mulheres contabilistas e a partir da década de 60 as atitudes discriminatórias começaram a modificar-se. Apesar de aumentar o número de mulheres admitidas na área, o seu status era fraco, ainda havia discriminação e as oportunidades iguais, na realidade não existiam. Existiam sobretudo grandes diferenças salariais. Nos EUA a maioria das mulheres na contabilidade tornaram-se guarda livros ou oficiais de corporações em vez de contabilistas. Com o passar do tempo as perceções iam-se modificando. As mulheres gradualmente adquiriram conhecimentos e habilidades tácitas e formais, assim como qualificações que lhes permitiram mostrar competência numa esfera que antes lhes era negada (Ikin, Johns e Hayes, 2012).

Ikin et al. (2012), realizaram um estudo sobre a história das mulheres na contabilidade na Austrália. Este estudo usa o testemunho oral de mulheres que começaram a trabalhar na contabilidade durante a Segunda Guerra Mundial. Consideram que os principais entraves à sua admissão se devem ao seu temperamento e disposição. As mulheres eram consideradas impulsivas e emotivas, sendo a contabilidade uma profissão onde é necessária justiça severa e

inflexível. Apesar disso, as mulheres provaram que estavam à altura das tarefas de contabilidade e por isso, mudaram a crença geral de que não eram adequadas para serem contabilistas.

No fundo, a Segunda Guerra Mundial permitiu que se mudassem as percepções de que as mulheres não se adequavam ao trabalho contabilístico, ao mostrar que eram tão boas quanto os homens ao realizar as tarefas que lhes eram designadas (Lee, 2014). Com o passar dos anos, elas foram adquirindo qualificações e competências que mostraram que também estavam à altura para o trabalho contabilístico.

Devonport (2008) considera que embora o número de mulheres na contabilidade tenha aumentado drasticamente desde os anos 80, e apesar de já assumirem um papel mais proeminente na profissão, ainda não conseguiram alcançar a mesma igualdade que os seus colegas do sexo masculino.

2.3.3 – Mulheres Pioneiras na Contabilidade

São poucos os estudos de história da contabilidade que falam da carreira de mulheres contabilistas, no entanto, as primeiras histórias “pioneiras” de mulheres centram-se em celebrar as realizações de certos indivíduos, particularmente as mulheres (Walker, 2008). Foi sobretudo a partir do ano de 1970 que houve uma preocupação em ouvir as vozes até então silenciosas e de documentar as experiências de diversas mulheres que conseguiram lutar para superar as barreiras que lhes eram impostas e contribuíram para o progresso, defendendo a admissão de mulheres (Walker, 2008).

Mary Harris Smith nasceu em Londres no ano de 1844 e foi a primeira mulher membro do ICAEW em 1920. Frequentou aulas de escrituração contabilística que foram organizadas pela *Society for Promoting the Employment of Women* (Sociedade de Promoção do Emprego de Mulheres) e trabalhou durante vários anos como contabilista numa empresa em Londres. Mais tarde, em 1887 abriu a sua própria empresa de contabilidade em Westminster. Candidatou-se a várias sociedades de contabilistas, no entanto, foi rejeitada por diversas vezes devido ao seu gênero. Em 1918, com as mudanças das atitudes sociais em relação ao gênero, a *Society of Incorporated Accountants and Auditors* passou a admitir mulheres e ela conseguiu renovar a sua candidatura, tornando-se membro em 1919. (Disponível em: <https://www.icaew.com/library/historical-resources/female-firsts>, consultado em 11/02/2019)

Outra mulher pioneira que superou diversas dificuldades para entrar na profissão de contabilista foi Lena E. Mendelson (Walker, 2008). Em 1913, quando tinha cerca de 35 anos, iniciou a sua prática contabilística. Foi a primeira mulher a receber o certificado CPA em New Hampshire e décima quinta nos EUA e uma das primeiras mulheres a ser oradora no encontro anual American Institute of Accountants. Foi membro fundador da National Association of Cost Accountants e a segunda mulher a publicar um artigo de contabilidade no *Journal of Accountancy* (Walker, 2008). A realizações de Mendelson em superar as adversidades da profissão foram um exemplo para outras mulheres que desejavam entrar na contabilidade.

Ethel Ayres Purdie foi também uma mulher considerada pioneira na contabilidade, após ter sido em maio de 1909 a primeira mulher contabilista registada no Reino Unido pela *London Association*. Ethel estabeleceu-se como contabilista no ano de 1907 em Londres. Para além de contabilista, também exercia atividades políticas como membro da WFL e foi uma das fundadoras da *Women's Tax Resistance League* que se fundou em 1908 (Kirkham e Loft, 1993).

As realizações de Mary Addison Hamilton (Addie) foram muito parecidas com as de Jennie Palen. Addie nasceu em 1893 em Fitzroy, Victoria, no entanto, em 1899 mudou-se Perth, a capital da Austrália Ocidental. Com apenas 15 anos, em 1908, Mary arranhou emprego no *Western Australia Public Service*, chegando a ser o único suporte da família. Estudou assuntos comerciais e fez, em 1908 o exame da *Fremantle Chamber of Commerce*, tendo obtido a melhor classificação do exame e por isso, ganhou uma medalha de ouro. Em 1916 entrou no *Institute of Accountants and Auditors of Western Australia* (WA Institute), sendo a primeira mulher admitida para ocupar um lugar permanente, contudo, ela foi admitida com a categoria de escritora geral no departamento de educação, o que demonstra que, apesar das suas habilitações académicas e das competências profissionais na área de contabilidade, a reclassificação da empresa era baseada em gênero. Aposentou-se em 1952, no entanto, não estagnou na sua carreira profissional pois, colaborou com inúmeras organizações sociais e sem fins lucrativos e ensinou direito e escrituração mercantil, tendo nisso responsável por elaborar e corrigir exames dessas matérias. “Parece assim que o serviço público da Austrália Ocidental demonstrou que o gênero era a consideração dominante para o avanço na carreira, em vez de qualificações ou habilidades” (Cooper, 2008, p. 150).

Broadbent e Kirkham (2008) dão o exemplo de uma mulher pioneira na prática de contabilidade no Reino Unido. Ada Bourn, tia de Sir John Bourn, um recente auditor geral do Reino

Unido, terá sido um exemplo de inspiração relativamente à profissão para o seu sobrinho. No ano de 1916, com apenas 18 anos, Ada Bourn realizou com sucesso os exames da Sociedade de Contadores de Londres, apesar de ela só se puder tornar-se membro da *Association of Chartered Certified Accountants* (ACCA) a partir dos 21 anos. No entanto, esta é uma situação que com o tempo, se verificaram mudanças.

Um exemplo disso muito importante, é o caso da contabilista Jennie M. Palen. Esta foi uma pioneira no desenvolvimento da profissão nos EUA, tendo sido a sua vida profissional recontada mais tarde por Spruill e Wottont (1995). Jennie desenvolveu um papel muito importante na luta das mulheres para serem aceites na contabilidade pública e em grandes empresas de contabilidade. Aos 27 anos de idade formou-se em comércio e ciência em contabilidade pela *New York University*. Na sua época eram poucas as mulheres que se formavam em contabilidade pois, praticamente nenhuma era contratada por grandes empresas de contabilidade. Ao longo da sua vida Palen foi diretora de uma empresa Big Eight, educadora, editora, escritora técnica, historiadora e poeta. Palen afirmou que “a contabilidade é a mais difícil de todas as profissões para uma mulher invadir”. Por isso mesmo é que sempre teve um papel muito ativo na luta contra a discriminação da mulher na profissão de contabilista. Foi presidente e vice-presidente da *American Woman’s Society of Certified Public Accountants* (AWSCPA – Sociedade Americana de Contabilistas Públicos Certificados) entre 1946 e 1947. Esta sociedade após a primeira guerra mundial desenvolveu vários programas para incentivarem as mulheres a irem estudar contabilidade. Publicou vários artigos em revistas como a *New York Certified Public Accountant*, *Journal of Accountancy* e *The Woman C.P.A.* Esteve envolvida em várias organizações de mulheres contabilistas, tais como: *Pen and Brush Club*, *Brooklyn Poetry Circle*, *American Accounting Association*, *International Platform Association*, entre outras (Sпруill e Wootton, 1995).

McKeen e Richardson (1998) descrevem a história de duas mulheres pioneiras no Canadá que, apesar de se qualificarem como contabilistas, quando chegou a hora de procurarem emprego foram rejeitadas por questões de género. Elsa Brahm (1931) conta que foi rejeitada em diversos empregos pois, não queriam uma mulher a fazer auditoria. No entanto, Morris Goodman, o primeiro judeu contador no Canadá, que já tinha sofrido de discriminação, deu-lhe uma oportunidade de emprego. Ele estava disposto a arcar com os custos económicos e sociais que poderia vir a ter, por violar uma norma social contra a contratação de mulheres. Elsa Brahm conta que foi expulsa de vários empregos por ser mulher (McKeen e Richardson, 1998). Também Gertrude Mulcahy sofreu por questões de género. Inicialmente foi rejeitada pela empresa Clarkson

Gordon, no entanto, devido à Segunda Guerra Mundial, com a falta de homens e com o aumento do trabalho que a guerra acarretava, as empresas foram obrigadas a contratar mulheres, tendo Gertrude sido contratada pela Clarkson Gordon para o escritório de Toronto. Devido às suas qualificações, Gertrude tentou candidatar-se para outros departamentos à qual tinha competências, no entanto, foi-lhe sempre negado pois diziam-lhe que esse era um trabalho masculino (McKeen e Richardson, 1998).

2.4 – Obstáculos que as mulheres enfrentam na Contabilidade

A participação das mulheres no mercado de trabalho trouxe-lhes grandes vantagens, mas também vários desafios. Apesar dos obstáculos do passado terem sido minimizados, ainda existem desigualdades e discriminações que dificultam a carreira das mulheres na área contabilística.

São vários os obstáculos enfrentados pelas mulheres contabilistas, tanto a nível pessoal como a nível profissional, nomeadamente, dificuldade de progressão na carreira, elevada carga horária, responsabilidades familiares e domésticas, arrecadando para a mulher uma maior dificuldade em conseguir um equilíbrio trabalho – vida pessoal (Lupu, 2012, Flynn, Earlie e Cross 2015).

Nos dias de hoje, estamos perante uma sociedade que valoriza muito o trabalhador que apresenta uma carreira ininterrupta e onde as marcas para o sucesso de um contabilista se prendem com longas horas de trabalho, emprego contínuo e integração em atividades externas à vida profissional, independentemente do seu talento ou inteligência (Flynn et al., 2015).

O relatório da OIT “Women in Management Breaking the glass ceiling (2004)”, afirma que embora as mulheres representem 40% da força de trabalho, o número de cargos de gestão sénior que ocupam é inaceitavelmente baixo, negligenciando os talentos inexplorados e os recursos das mulheres (Windor e Auyeung, 2006).

Dalton, Cohen, Harp e McMillan (2014) refere que os auditores apresentam níveis mais baixos de discriminação de género quando: 1) empregadas em empresas com mais funcionárias femininas, 2) em empresas com climas éticos mais fortes, 3) em empresas que fazem acordos de trabalho alternativos e 4) em empresas que fornecem níveis mais altos de apoio à gerência para o bem-estar dos funcionários. Os acordos de trabalho alternativos referem-se aos horários de trabalho que lhes permitem o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e o apoio à gerência inclui a preocupação e orientação com os problemas dos funcionários, a existência de conversas

formais e informais, a existência de atividades extratrabalho com os colegas e a presença em redes de apoio que geralmente são desenvolvidas pelos homens (Dalton et al., 2014).

2.4.1 – O acesso da mulher a cargos de topo

Como já referi anteriormente, grande parte da literatura sobre as questões de gênero na área da contabilidade são sobretudo sobre a progressão na carreira. Ao longo das últimas décadas são vários os estudos realizados (Gammie e Gammie, 1997; Kirkham, 1997; Windsor e Auyeung, 2006; Kumra e Vinnicombe, 2010; Dambrin e Lambert, 2012; Lupu, 2012; Adapa et al., 2016; Tremblay, Gendron e Malsch, 2016; Haynes, 2017; Cohen, Dalton, Holder-Webb e McMillan, 2018) por diversos autores em que debatem a razão pela qual geralmente os altos cargos nas empresas de contabilidade são assumidos por homens. Apesar de se verificarem avanços na profissão, ainda há diferenças de gênero relativamente às promoções femininas a níveis superiores (Cohen et al., 2018).

São vários os regulamentos e iniciativas que promovem a igualdade de oportunidades para as mulheres, no entanto, um plano invisível e inquebrável, chamado de Teto de Vidro, impede o acesso a posições de gerência superiores (Tremblay et al., 2016). Cohen et al. (2018), fala de um fenómeno preocupante na atualidade, denominado por Teto de Vidro. Huhlan Umansky (1997), citado por Cohen et al. (2018), refere que este fenómeno diz respeito a um conjunto de pressões sociais e organizacionais que formam barreiras que excluem as mulheres de cargos superiores nas empresas de contabilidade.

Diversos autores (Kirkham, 1997; Kumra e Vinnicombe, 2010; Dambrin e Lambert, 2012; Adapa et al., 2016; Haynes, 2017) mencionam que uma das razões que pode explicar a sub-representação das mulheres nos cargos mais altos nas empresas de contabilidade, concentra-se sobretudo nas características de personalidade e comportamento. A avaliação das oportunidades de promoção de carreira envolve habilidades técnicas, de liderança, de trabalho em equipa, de compromisso temporal e capital social que geralmente estão associados aos homens (Haynes, 2017). É necessário que as mulheres se envolvam mais em redes sociais e enfrentem obstáculos inerentes ao sexo, motivação e traços de personalidade (Dambrin e Lambert, 2012). Devem adotar traços masculinos, sendo mais agressivas, terem espírito de liderança e de negociação (Adapa et al., 2016). No entanto, há também quem defenda que deve haver uma diversidade de composição de gênero, pois ambos, homens e mulheres se complementam (Tremblay et al., 2016).

Kirkham (1997) considera que a promoção e o avanço nas carreiras profissionais dos trabalhadores das empresas de contabilidade dependem sobretudo do sucesso económico e não tanto do sucesso profissional, relativamente à satisfação dos clientes já existentes e da busca de novos. Acredita que a procura de novos clientes envolve o sucesso ou não das habilidades de networking, habilidades pessoais de relacionamento, afiliação ao clube, afiliação organizacional, o envolvimento em eventos sociais, entre outros. Formando-se assim uma complexa teia de classe, que poderá trazer imensas vantagens para o contabilista. Os homens inserem-se mais neste processo pois, participam mais em redes económicas e sociais, em eventos desportivos e em eventos profissionais. Já as mulheres apresentam uma grande falta de participação nas redes dominadas pelos homens, sendo também que muitas vezes são impedidas de participar pelos seus parceiros de trabalho. Para além de um contabilista desenvolver o seu conhecimento profissional, é também importante desenvolverem-se as redes sociais e o capital social.

Flynn et al. (2015), menciona que muitas vezes as mulheres são impedidas de entrar nas redes formais e informais de networking, que são dominadas pelos homens. Refere que estas redes são bastante importantes pois permite o acesso a determinados componentes que são essenciais para alcançar sucesso na carreira, tais como, o acesso a informações, a recursos, a conselhos, a aliados, a patrocinadores e privilégios.

Kumra e Vinnicombe (2010) acreditam que para os trabalhadores na área dos negócios alcançarem o sucesso profissional e económico e para conseguirem ganhar novos clientes, necessitam de desenvolver as suas redes sociais e o capital social. Isso pode ser conquistado através do envolvimento em projetos profissionais, em eventos desportivos, na aquisição de patrocinadores influentes, vida social, entre outros. Para isso, é necessário que os funcionários estejam conscientes da necessidade da acumulação de capital social para progredirem na carreira. Para além do capital social, os autores consideram que uma norma organizacional importante que cada empresário deve adotar, está ligado ao facto de se apresentarem como pessoas ambiciosas, simpáticas e disponíveis. Referem também que as mulheres, devido aos estereótipos negativos que lhes estão associados em consequência das questões de género, precisam de trabalhar ativamente de forma a dissipar esses estereótipos.

Através de uma revisão de literatura de 44 artigos, Dambrin e Lambert (2012) realizaram um estudo, analisando perspectivas pseudo-neutrais e perspectivas compreensivas, com o intuito de contribuir para a transformação das estruturas de dominação de género. Ao analisar esses artigos, as autoras verificaram na grande maioria, que a falta de mulheres nos altos cargos de

contabilidade, não se deve à sua falta de capacidades, mas sim, por falta de tempo e pelo facto de enfrentarem obstáculos inerentes ao sexo, motivação e traços de personalidade. A mulher devido ao stress da vida familiar, está mais sujeita a falta de confiança. Consideram que as mulheres devem adotar traços masculinos, como por exemplo, serem mais agressivas. Por outro lado, também consideram que os fatores externos como as barreiras organizacionais e os estereótipos sociais, têm uma grande influência na ausência de mulheres nos cargos mais elevados. Acreditam que no futuro haverá poucas mudanças, a menos que os estereótipos sejam desafiados.

Numa outra vertente, Adapa et al. (2016) realizaram um estudo na Austrália, através de entrevistas a trabalhadores de pequenas e médias empresas de contabilidade. Neste país, as mulheres entraram na contabilidade em 1916, no entanto, não podiam assumir funções de alto escalão. É uma profissão muito criticada por seguir políticas muito rígidas, levando mulheres a abandoná-la. Após a análise das entrevistas, os autores concluíram que existe falta de apoio, orientação, flexibilidade e discriminação salarial para o mesmo tipo e quantidade de trabalho. As mulheres quando comparadas com os homens, apresentam algumas dificuldades de habilidades de multitarefa, em comunicação, liderança e negociação, dificultando a sua progressão na carreira.

A segunda principal razão que diversos autores apontam para a falta de mulheres nos cargos mais elevados de contabilidade é as pausas que estas fazem com mais frequência do que os homens devido à maternidade. O género e as crianças dependentes parecem afetar o avanço das mulheres, sobretudo as que são mães (Lupu, 2012). Nas grandes empresas de contabilidade a promoção está ligada com a taxa de clientes que o contabilista consegue trazer para a empresa, no entanto, se as responsabilidades familiares afetarem o trabalho do contabilista, isso poderá refletir-se negativamente na progressão da carreira das mulheres (Windsor e Auyeung, 2006). Lupu, 2012, refere que se uma mulher parar por uma temporada (por exemplo, devido a licença de maternidade) é difícil conseguir voltar a recuperar a sua posição. A confidencialidade da informação é muito importante nesta área e como geralmente as mulheres fazem mais pausas na carreira, os empresários preferem reter essas informações confidenciais apenas com os homens (Adapa et al., 2016).

Gammie e Gammie, realizaram em 1997 um estudo em que examinaram as razões pela qual tão poucas mulheres alcançam altos cargos nas empresas de contabilidade Big Six na

Escócia. Os resultados evidenciam que a maternidade modifica as expectativas das mulheres em relação à sua promoção. Muitas delas até optam por mudar para outras áreas que lhes fornecem mais flexibilidade de forma a combinar o trabalho com a família.

Windsor e Auyeung realizaram uma pesquisa em 2006, através da realização de 183 questionários a trabalhadores de grandes empresas internacionais de contabilidade na Austrália e na Singapura, com o objetivo de analisar o efeito que o gênero e a existência de filhos dependentes tem na progressão na carreira das mulheres nos dois países. A Singapura é um país em que as mães obtêm um maior apoio institucional e social por parte do Estado, enquanto que, a Austrália pelo contrário, ainda não introduziu a licença de maternidade universal remunerada. Após a análise de todos os dados obtidos, os autores puderam concluir que os pais, por serem vistos como pessoas mais estáveis e confiáveis, são vistos pelas empresas de forma mais favorável do que as mães, que pelo contrário, são consideradas menos viáveis economicamente por acreditarem que não se conseguem comprometer a 100% com os seus clientes e com a empresa, devido ao seu papel importante no seio familiar. As mulheres mães, são vistas como tendo um elevado risco económico pelo facto de terem padrões de trabalho potencialmente descontinuados. Verificaram assim, que o gênero e os filhos dependentes afetam significativamente as mulheres contabilistas. O avanço da carreira dos homens(pais) foi mais positivo e ocorreu mais rapidamente do que nas mães. As mulheres demoram mais tempo a serem promovidas em todos os níveis (Windsor e Auyeung, 2006). Ainda sobre este tema, Crompton e Lyonette (2011), em seu estudo, analisaram o desenvolvimento de carreiras de género entre homens e mulheres comparando duas profissões, contabilidade e medicina. Os seus resultados evidenciam que as mulheres não progredem através de hierarquias organizacionais, devido à discriminação sexual que ainda existe na atualidade, mas também, pelo facto de deterem a responsabilidade principal pelo trabalho doméstico e pelo cuidado dos filhos.

Numa outra vertente, Tremblay et al. (2016), menciona que as empresas poderão obter mais lucros, através de um maior grau de mulheres nos seus conselhos. Defendem que as empresas poderão ter mais vantagens ao haver uma maior diversidade da composição de género, devido à empatia e autenticidade das mulheres em contraste com o ambiente de competição, individualismo, hierarquia e resultados associados sobretudo aos homens. A presença de mulheres nas salas de reuniões é justificada não só pelas suas qualidades femininas, mas também pelas suas competências. Mencionam que as mulheres apresentam como características positivas

do seu trabalho a rigidez, a lucidez, a profundidade do questionamento e os detalhes exigidos, porém, lembram que elas têm menos experiência em cargos superiores. De forma geral, concluem que um bom diretor não é percebido com homem ou mulher, mas sim como alguém competente.

Gammie e Gammie (1997) apresentam algumas ações que podem ser tomadas com o intuito de diminuir a desigualdade de gênero. A começar pelas empresas, consideram que estas podem ser mais inovadoras nas suas práticas de trabalho, tornando a comunicação da informação mais aberta, em vez de continuar com os processos hierárquicos que limitam o seu compartilhamento e que excluem as mulheres da informação. Em segundo lugar, reconhecem que as associações profissionais podem desempenhar um papel importante na assistência às práticas contábeis das empresas para identificar e implementar estratégias de mudança no local de trabalho para ajudar as mulheres a progredir na carreira. É necessário haver nas empresas mudanças estruturais em cada uma das práticas contabilísticas, como por exemplo, trabalho mais flexível para os homens e mulheres, de forma a atender às necessidades das suas famílias. Por último, também as universidades podem contribuir com estratégias de mudança para abordar a desigualdade de gênero nos níveis seniores das PME'S. Assim, é necessário encontrar novos modelos para as empresas, com base em estratégias que estimulem a melhoria contínua do setor e promovam a igualdade, a inclusão e a diversidade (Gammie e Gammie, 1997).

2.4.2 – A conciliação dos papéis familiares com os profissionais

Nos últimos anos, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal superou a remuneração como o fator de satisfação no trabalho mais importante para os membros da AICPA (Instituto Americano de Contabilistas Públicos Certificados) (Buchleit et al., 2015).

A conciliação entre a vida familiar e a vida profissional continua a ser um tema bastante atual, associado principalmente às mulheres, que são o principal pilar da vida quotidiana das mulheres. A mulher assume um papel relevante no seio familiar, sendo muitas vezes difícil haver uma conciliação com a sua atividade profissional devido à exigência que profissão requer. Apesar da parentalidade assumir um papel conjunto por parte dos pais, as mães têm um papel principal quando se trata do cuidado da casa e dos filhos. Por vezes, em diversas profissões é necessário fazer restrições e escolhas, contudo, na contabilidade isso é exacerbado devido à exigência de longas horas de trabalho que a profissão exige (Haynes, 2017). Existem vários estudos (Adapa et

al, 2016; Haynes, 2017) que abordam os conflitos entre trabalho e família, nomeadamente de como o trabalho afeta a vida familiar e vice-versa.

Na atualidade, as mulheres têm cada vez mais um papel ativo no mercado de trabalho, e por isso, para não prejudicarem a sua carreira profissional, são obrigadas a adiar a sua vida pessoal e familiar, nomeadamente, o casamento e o nascimento de filhos, porém, também se verificam casos em que as mulheres são obrigadas a deixar a profissão e a procurar um trabalho que lhes permita conciliar mais facilmente a vida profissional com a participação nas atividades familiares (Gammie e Gammie, 1997). Crompton e Lyonette (2011) mencionam que os contabilistas trabalham mais do que as horas contratadas e por isso, verifica-se que há mulheres que aceitam trabalhar a tempo parcial para conseguirem conciliar as suas tarefas, mesmo sabendo que isso afeta a progressão na carreira

Gammie e Gammie (1997) desenvolveram um estudo em empresas de contabilidade Big Six na Escócia. Quando a pesquisa foi iniciada, havia cerca de 235 gerentes seniores nos escritórios escoceses do B6, porém, as mulheres representavam apenas 15,3%, um número baixo, no entanto, o pior registo pertencia aos escritórios das empresas de contabilidade. Os investigadores aplicaram um questionário aos 235 gerentes seniores da administração das empresas B6 na escócia, sendo que 36 eram do sexo feminino e 199 do sexo masculino. Após a análise dos dados recolhidos, os investigadores aperceberam-se que as mulheres da indústria que planeavam a mudança, tinham todos filhos pré-escolares, o que nos sugere que o trabalho na indústria permite obter uma maior flexibilidade para conciliar a atividade profissional com a atividade familiar. Também puderam verificar que as mulheres atrasam o casamento e a sua vida familiar, em prol de uma carreira de sucesso. Todos os homens entrevistados trabalhavam a tempo integral, enquanto que, mais de metade das mulheres trabalham apenas em meio tempo para poder fazer as suas atividades domésticas, sobretudo tratar dos filhos. Em relação ao número de horas trabalhadas, tanto os homens como as mulheres trabalham sobretudo entre 40 a 44 horas semanais, no entanto, há também um elevado número de mulheres que trabalham entre 45 a 49 horas por semana. Assim, podemos verificar que as mulheres atrasam a sua vida familiar em busca de uma carreira de sucesso e que grande parte tem de trabalhar em meio horário para poder conciliar a carreira com a vida familiar.

Gammie e Whiting (2013) realizaram um estudo com o objetivo de perceber se as práticas de trabalho de género da contabilidade influenciam as mulheres a ir procurar outro trabalho fora da área da contabilidade. No seu estudo revelam que são muitos os casos em que mulheres

contabilistas têm de abandonar a profissão, com o objetivo de conseguir atingir um melhor equilíbrio trabalho/vida, a fim de obter maior flexibilidade, menor pressão e uma maior consistência de horas. Os autores realizaram questionários e entrevistas para perceberem porque e quando é que as mulheres deixam a profissão. Apesar da contabilidade ser uma profissão cada vez mais feminizada, as mulheres demonstram a sua insatisfação e acabam por abandonar a profissão. Relativamente aos resultados, os autores concluíram que os profissionais que abandonam a profissão, vão procurar um trabalho mais interessante independentemente da categoria, com melhor ambiente, um trabalho onde consigam alcançar progressão na carreira mais facilmente e que lhes permita obter uma maior flexibilidade de horários, já que a contabilidade é acompanhada por um ambiente mais litigioso, de elevado controlo burocrático e elevada rotinização do trabalho, o que não favorece as mulheres, sobretudo as que são mães.

Greenhaus e Beutell (1985) indicam que existe conflito entre trabalho e família quando:

- a) O tempo dedicado aos requisitos de uma função dificulta o cumprimento das exigências de outra;
- b) a pressão da participação num papel dificulta o cumprimento dos requisitos de outro;
- e c) comportamentos específicos exigidos por uma função dificultam o cumprimento dos requisitos de outra.

A gestão do conflito entre a atividade profissional e as exigências do papel da família são cada vez mais um desafio crítico para os indivíduos e para as organizações, sendo um tópico de crescente importância nos campos de comportamento organizacional e de recursos humanos (Kossek e Ozeki, 1998). A teoria do conflito propõe que os domínios do trabalho e da família são incompatíveis devido às suas diferentes normas e responsabilidades (Greenhaus e Beutell, 1985). Desde que surgiu a construção do conflito trabalho-família, que vários autores têm examinado as suas causas e consequências, sendo que algumas dessas consequências centram-se na menor satisfação no trabalho, maior intenção de rotatividade, burnout e absentismo (Greenhaus e Beutell, 1985).

Buchleit et al., (2015) apresenta sugestões que as empresas poderiam apresentar aos seus trabalhadores que lhes permitisse conciliar melhor trabalho-família, sendo elas: 1) horários flexíveis (isto é, os trabalhadores escolhem os horários de entrada e saída, no entanto, devem trabalhar em determinadas horas “essenciais”), 2) trabalho a tempo parcial (isto é, os trabalhadores trabalham com um horário de trabalho reduzido), 3) telecommutação (isto é, os trabalhadores podem trabalhar fora do local de trabalho) e por último, 4) semanas de trabalho compactadas (isto é, os trabalhadores trabalham mais horas em menos dias, por exemplo,

semana de trabalho com 4 dias). Flynn et al. (2015), menciona que nas empresas de contabilidade, as mulheres são as principais usuárias dos horários de trabalho flexíveis para conseguirem um equilíbrio das obrigações familiares com as profissionais.

No entanto, pode-se verificar que grandes empresas de contabilidade já têm realizado diversos esforços para fornecer serviços de maior apoio para as mulheres contabilistas. Exemplo disso é o caso da Deloitte que oferece um programa de orientação apenas para as mulheres, no sentido de as ajudar na conciliação da vida profissional com a pessoal. Também a PwC oferece licença de maternidade ou parentalidade, dando a opção aos pais de escolherem quais dos dois fica em casa. A Ernst and Young em Stamford, oferece serviços de creche internos na empresa (Lee, 2014).

Podemos assim concluir que, apesar de já se verificarem melhorias de apoio das empresas principalmente às mulheres, atualmente estas ainda têm algumas dificuldades de atuação no mercado de trabalho, sobretudo na área da contabilidade, e por isso, é necessário que as organizações adotem políticas de apoio à conciliação entre a vida profissional e familiar, de forma a que também se verifique um bem estar social dos trabalhadores que terá consequências positivas tanto para a produtividade, como para a competitividade das empresas.

2.4 – Em resumo

Os estereótipos dizem respeito à imagem de um determinado grupo social em que os seus membros apresentam um conjunto de características típicas (Garcia-Marques e Mackie, 1999). Já existem alguns estudos que exploram o estereótipo dos contabilistas, apresentando características positivas e negativas. De forma geral, a grande maioria destes estudos, apresenta uma imagem positiva relativamente ao profissionalismo dos contabilistas e uma imagem negativa relativamente à sua personalidade. Quanto à profissão, a imagem que os estudantes, os administradores e a sociedade têm desta, é essencialmente negativa. Perante este contexto, considera-se que é essencial adotar medidas para mudar esta imagem que afeta a profissão.

Relativamente aos estereótipos de género na profissão, quando se fala em contabilistas, grande parte da sociedade associa a membros do sexo masculino. Para a mulher conseguir entrar na profissão, teve de lutar e ultrapassar diversos obstáculos, no entanto, nos dias de hoje, a participação das mulheres no mercado de trabalho contabilístico é cada vez maior. Apesar deste

crescimento, as mulheres defrontam-se diariamente com inúmeras dificuldades que são impostas em função do género.

Atualmente, as principais dificuldades da mulher no mercado de trabalho, prendem-se com as dificuldades na progressão na carreira e na conciliação da vida profissional com a vida familiar e doméstica. Desta forma, este estudo surgiu no âmbito de analisar as questões de género existentes na profissão de contabilista entre os profissionais de contabilidade do nosso país, com o objetivo de explicar as principais dificuldades enfrentadas pela mulher nesta profissão.

Assim sendo, é importante o desenvolvimento de alguns esforços para que liberte a mulher e esta consiga obter as mesmas oportunidades que os homens têm no exercício da profissão de contabilista certificado.

No próximo capítulo, é apresentada a metodologia adotada neste estudo, indicando o método de investigação, o método utilizado para a recolha dos dados, a caracterização da amostra e explica-se o processo de recolha e análise de dados.

CAPÍTULO 3 – Metodologia

Como já foi indicado no capítulo introdutório, este estudo pretende estudar as percepções que os contabilistas certificados têm da profissão e do estereótipo que lhes está associado, verificando se essa percepção é influenciada pela entrada das mulheres na profissão, assim como, perceber quais as principais dificuldades sentidas pelas mulheres no mercado de trabalho, analisando quais os principais obstáculos que podem dificultar a progressão da carreira das mulheres contabilistas.

Os paradigmas são marcos teórico-metodológicos de interpretação dos fenómenos que são utilizados pelos investigadores no seu estudo, tendo em consideração a sua visão filosófica do mundo, as formas ou estratégias de acesso à realidade e a adoção de teorias ou conceitos que fundamentem o entendimento dos fenómenos (Major e Vieira, 2018).

Para o desenvolvimento deste estudo, foram utilizados procedimentos metodológicos com o objetivo de alcançar os objetivos pretendidos. Assim, este trabalho consiste em um estudo qualitativo, inserido no paradigma de investigação interpretativo. Nas próximas secções serão descritos o método de investigação utilizado, o instrumento de pesquisa adotado, a caracterização da amostra e a forma de recolha de dados.

3.1 – Método de Investigação

Foi a partir dos anos 70 que se começaram a desenvolver abordagens alternativas à investigação positivista, nomeadamente, a apresentação da contabilidade como um fenómeno eminentemente social (Major e Vieira, 2018). Nessas abordagens alternativas, inclui-se o paradigma de investigação interpretativo que se caracteriza de seguida.

3.1.1 – Estudo Interpretativo

O paradigma de investigação interpretativo tem como principal objetivo a compreensão do mundo, isto é, pretende penetrar no mundo pessoal dos sujeitos e perceber como é que eles compreendem e qual o significado que atribuem a determinadas ações. Se uma determinada ação for intencional é necessário interpretar e compreender os seus significados num dado contexto social (Coutinho, 2014).

Segundo Major e Vieira (2018), a investigação interpretativa procura relatos que traduzam diversas interpretações da realidade que é construída pelos intervenientes que interagem com ela. Assim, existe um envolvimento do investigador com os sujeitos e a interpretação que ele faz dos fenómenos resulta da sua experiência pessoal. Os investigadores não interpretam apenas as suas próprias ações, mas também, as ações dos outros sujeitos com quem interagem. Através deste processo de interação social contínua, as normas e os significados tornam-se objetivamente reais, formando uma realidade que é criada socialmente (Chua, 1986).

Geralmente, a investigação interpretativa, utiliza métodos qualitativos tendo por base um processo interativo que envolve um estudo empírico da realidade, que o interpreta no seu contexto e sob pontos de vista de diversos intervenientes. Considera que a realidade resulta da construção dos intervenientes que interagem com ela. Nesta investigação há um envolvimento do investigador com os sujeitos e a interpretação que ele faz dos fenómenos resulta da sua experiência pessoal. Existe uma grande preocupação em analisar e explicar os fenómenos em profundidade (Major e Vieira, 2018).

A escolha do problema, da teoria e dos métodos de investigação são influenciados pelos valores do investigador, tornando-o um produtor da realidade que está a investigar, pois, depende da interpretação que este faz dos sujeitos. (Major e Vieira, 2018).

Desta forma, neste estudo é utilizada uma abordagem interpretativa que tem como objetivo principal perceber como é que as mulheres são vistas em cargos de poder na sua profissão de contabilistas certificados e qual foi a sua evolução na profissão ao longo do tempo.

3.1.2 – Estudo Qualitativo

Como a contabilidade é uma ciência social, é bastante comum utilizar-se uma abordagem qualitativa para o estudo das relações sociais. A investigação qualitativa, centra-se em estudar os fenómenos sociais que são socialmente construídos pelos indivíduos, podendo haver mudanças devido às consequências das ações dos mesmos. (Major e Vieira, 2018).

A nível concetual, o objeto de estudo na investigação qualitativa são as ideias e os significados das ações individuais e das interações sociais, na perspetiva dos atores intervenientes no processo (Coutinho, 2014). Isto é, este tipo de investigação procura explicar a forma como os fenómenos sociais são interpretados, compreendidos, produzidos e constituídos (Major e Vieira, 2018). No fundo, há por parte do investigador, uma maior preocupação em analisar e explicar os

fenómenos de forma mais aprofundada e detalhada, destacando assim, características que não se conseguem observar através de um estudo quantitativo.

A nível metodológico, a investigação qualitativa baseia-se no método indutivo pois, o investigador estuda uma determinada ação, inserida em determinado contexto, procurando descobrir qual foi a sua intenção e o seu propósito, sem colocar no estudo as suas expectativas e só à posteriori é que surge a teoria (Coutinho, 2014). Assim, o investigador começa por recolher os dados, faz a análise dos mesmos e fundamenta os resultados na observação que fez dos sujeitos, na forma como eles a interpretaram e nos significados que lhe atribuíram, podendo explicar os seus dados à luz de um determinado quadro teórico.

Em conclusão, os métodos de investigação qualitativa, pretendem auxiliar os investigadores a “compreender as pessoas e os contextos sociais complexos nos quais as pessoas vivem e interagem” (Major e Vieira, 2018).

A investigação qualitativa recorre a diferentes métodos de investigação de acordo com os objetivos do investigador e das informações que pretende obter, sendo que, neste estudo o método considerado mais apropriado para recolher informação de forma a responder às questões de partida é a entrevista.

3.1.3 – Entrevistas Semiestruturadas

A entrevista é um dos métodos mais utilizados como técnica de recolha de dados, na medida em que permite que o entrevistador se aprofunde em questões sociais e pessoais. O investigador tem como objetivo compreender em profundidade determinado fenómeno social, tendo por base as experiências vividas pelos entrevistados. É uma técnica que possibilita o contacto direto e aprofundado entre os sujeitos da investigação e por isso, permite estabelecer um ambiente seguro e confortável para o entrevistado partilhar as suas experiências pessoais e as atitudes como realmente elas ocorreram (DiCicco-Bloom e Crabtree, 2006). É uma técnica que se distingue de outras abordagens de pesquisa pois, envolve os participantes diretamente numa conversa com o entrevistador para gerar relatos profundamente contextuais e autênticos das suas experiências e de como elas são interpretadas por eles (Schultze e Avital, 2011).

É um método bastante utilizado na investigação qualitativa pois, através das experiências vividas pelos entrevistados, consegue-se compreender de forma mais aprofundada um determinado fenómeno social (Major e Vieira, 2018). As entrevistas podem-se classificar em

estruturadas, semiestruturadas ou não estruturadas. Neste estudo, as entrevistas realizadas aos contabilistas certificados serão entrevistas semiestruturadas pois, pretende-se obter o máximo de informação por parte dos entrevistados, seguindo uma linha de orientação que nos permite atingir um determinado objetivo de investigação.

As entrevistas semiestruturadas são muitas vezes utilizadas em projetos de pesquisa qualitativa, sendo que geralmente são agendadas com antecedência e em horário designado e localizadas fora dos eventos quotidianos (DiCicco-Bloom e Crabtree, 2006). Geralmente, as entrevistas devem ser realizadas numa hora e em local da conveniência do entrevistado, num ambiente confortável, seguro e essencialmente sem lugar a interrupções. É desenvolvido um guião de entrevista, sendo que o entrevistador pode escolher a ordem e o texto das questões, no entanto, o mesmo deve ser planeado com algum cuidado. As perguntas das entrevistas qualitativas geralmente são de natureza aberta, clara, neutra e sensível. Normalmente, o melhor é iniciar a entrevistas com questões de fácil resposta e em seguida passa-se para tópicos mais sensíveis ou difíceis (Doody e Noonan, 2013). Assim, o investigador prepara um conjunto de perguntas, habitualmente estruturadas por categorias de assuntos para realizar junto de cada entrevistado. No entanto, pode-se dar a oportunidade ao entrevistado de abordar outros assuntos que o investigador não tenha tido em consideração durante o planeamento da entrevista, permitindo ao investigador abordar outros temas (Major e Vieira, 2018).

Segundo DiCicco-Bloom e Crabtree (2006), é importante desenvolver-se rapidamente um relacionamento positivo entre o entrevistador e o entrevistado, sobretudo um relacionamento que envolva confiança e respeito pelo entrevistado e pelas informações que ele compartilha.

3.1.4 – Registo de Áudio

O registo de áudio é um método bastante utilizado na investigação qualitativa, sendo utilizado em conjunto com a entrevista, pois, tem o potencial de gerar informação mais fiável. É um método de recolha e análise de dados.

É um método bastante útil para os entrevistadores pois, permite-lhes registar todos os pormenores da entrevista e voltar a revê-la novamente mais tarde para uma análise mais detalhada, tanto para o investigador, como para os investigadores que não tenham estado envolvidos no terreno. A gravação de áudio permite que haja um registo mais fiável da linguagem utilizada, da entoação dada e das pausas ocorridas durante a entrevista (Major e Vieira, 2018).

Neste estudo, todas as entrevistas foram gravadas com a autorização prévia dos entrevistados, sendo que anteriormente foi-lhes explicado o objetivo da entrevista e antes de iniciar estes assinaram uma autorização para que a entrevista pudesse ser gravada (Apêndice 1). Após a realização da entrevista, esta foi transcrita de forma a realizar uma análise mais pormenorizada de toda a informação obtida.

3.2 – Caracterização da Amostra

Este estudo tem como instrumento de pesquisa a realização de entrevistas a contabilistas certificados do sexo feminino e masculino pois, como mulher e como futuramente pretendo ingressar na profissão, considero que é importante conhecer a perspetiva dos contabilistas certificados a cerca do estereótipo que lhes está associado, assim como perceber o papel que as mulheres desempenham no desenvolvimento da profissão e quais os desafios a que estão sujeitas no acesso à profissão e no desempenho das suas funções.

Para o desenvolvimento deste estudo qualitativo, foram selecionados onze contabilistas certificados de nacionalidade portuguesa, residentes no Porto e em Viana do Castelo, com inscrição ativa na Ordem dos Contabilistas Certificados e que estão atualmente a exercer a profissão. A escolha da amostra foi efetuada tendo em conta o percurso profissional dos entrevistados, a sua idade e as suas habilitações literárias. A amostra é constituída por contabilistas certificados com idades compreendidas entre os 24 e os 78 anos de idade. Relativamente às habilitações literárias, todos os entrevistados possuem habilitações superiores nas áreas de contabilidade, exceto o indivíduo com 78 anos de idade que tirou o curso de Comércio e ingressou logo na profissão, pois nessa altura não era necessário fazer o exame de acesso à ordem.

Com o objetivo de garantir o anonimato dos contabilistas e a confidencialidade de toda a informação obtida através das entrevistas, estas foram caracterizadas, de forma aleatória com as seguintes siglas “CC1, CC2, CC3, (...) e CC11”.

A amostra selecionada apresenta as seguintes características:

Entrevistas	Código da Entrevista	Gênero	Idade	Formação Acadêmica	Experiência Profissional (anos)	Data da entrevista	Duração da Entrevista (minutos)
Entrevistado 1	CC1	Femin.	44	Licenciatura em Contabilidade	23 anos	21/05/2019	25 min.
Entrevistado 2	CC2	Femin.	24	Licenciatura em Contab. e Administr.	2 anos	25/05/2019	19 min.
Entrevistado 3	CC3	Femin.	28	Licenciatura em Contabilidade	7 anos	29/05/2019	23 min.
Entrevistado 4	CC4	Femin.	37	Licenciatura em Contabilidade	4 anos	30/05/2019	25 min.
Entrevistado 5	CC5	Mascul.	78	Curso Comercial	31 anos	3/06/2019	21 min.
Entrevistado 6	CC6	Femin.	53	Licenc. Gestão Comercial e Contab.	23 anos	3/06/2019	38 min.
Entrevistado 7	CC7	Femin.	52	Licenciatura em Contabilidade	6 anos	6/06/2019	18 min.
Entrevistado 8	CC8	Femin.	32	Licenc. em Contabilid. e Administração	2 anos	12/06/2019	16 min.
Entrevistado 9	CC9	Femin.	40	Licenc. em Contabilid. e Auditoria	14 anos	12/06/2019	54 min.
Entrevistado 10	CC10	Mascul.	41	Licenciatura em Contabilidade	15 anos	17/06/2019	16 min.
Entrevistado 11	CC11	Femin.	43	Mestrado em Contab. e Gestão	16 anos	20/06/2019	40 min.

Tabela 1: Caracterização da amostra

3.3 – Recolha e análise de dados

Neste estudo, a recolha de dados foi realizada através da realização de entrevistas a contabilistas certificados. A seleção dos entrevistados, teve em conta os anos de experiência e o

seu percurso profissional, com o objetivo de adquirir a informação necessária e suficiente para responder às questões de partida desta investigação.

Os pedidos efetuados aos contabilistas certificados para participarem neste estudo foram realizados pessoalmente, com a minha deslocação ao seu escritório de trabalho. Inicialmente desloquei-me aos escritórios e expliquei qual o objetivo deste estudo e da importância da sua contribuição. Também informei que toda a informação obtida nas entrevistas era rigorosamente confidencial, sendo apenas utilizada para o estudo académico, sendo que era necessário fazer a gravação de áudio, para voltar a analisar mais tarde toda a informação e que posteriormente seriam apagadas. Nessa primeira visita já agendei com os contabilistas um dia e hora para a realização da entrevista, de acordo com a sua disponibilidade.

O guião de entrevista utilizado neste estudo (Apêndice 2) é constituído por um conjunto de vinte perguntas, cujas respostas permitem responder às questões-chave deste estudo. As primeiras três perguntas têm como objetivo averiguar quais as razões que levaram o entrevistado a escolher esta profissão, quais os pontos positivos e negativos que realçam no exercício da profissão e qual a sua opinião perante todas as alterações que têm ocorrido nos últimos anos. Nas questões quatro, cinco e seis pretendia-se saber como é que os contabilistas acham que a sociedade vê a profissão de um contabilista e qual o futuro que preveem para esta. Na sétima questão, pretendia-se verificar se os contabilistas certificados concordavam com a imagem negativa que está associada à profissão. Nas questões oito, nove e dez, pretendia-se saber se na opinião de cada entrevistado, o estereótipo que lhes está associado se deve ao comportamento ou simplesmente à imagem que a sociedade criou dos contabilistas, assim como se consideram que exista diferenças entre homens e mulheres no exercício da profissão de contabilista.

Relativamente às questões onze, doze, treze e catorze, pretendia-se averiguar se os entrevistados consideram que as mulheres têm algumas dificuldades de acesso à profissão ou se são tratadas da mesma forma que um homem quando um empregador pretende contratar um contabilista certificado. Com as questões quinze e dezasseis, pretendia-se saber se consideram que as responsabilidades da casa e a maternidade são fatores que influenciam o progresso da carreira das mulheres na área da contabilidade. As questões dezassete e dezoito questionam se os profissionais do sexo masculino e feminino enfrentam os mesmos problemas relativamente à progressão na carreira e quais os fatores que acham que levam a que os altos cargos de poder nas empresas de contabilidade sejam sobretudo ocupados por homens. Na questão dezanove pretendia-se saber quais são as características, na opinião dos entrevistados, que uma mulher

deve possuir para alcançar sucesso profissional. Por último, a questão vinte, é uma questão aberta em que o entrevistado podia acrescentar alguma coisa sobre este tema, caso o pretendesse fazer.

A transcrição das entrevistas mostrou ser um trabalho de elevada importância para posteriormente se proceder à análise dos dados. Apesar de ser necessário despende de bastante tempo para a sua transcrição, esta exigiu uma elevada concentração em passar para a escrita com rigor as declarações expressas pelos contabilistas certificados, à medida que se ia ouvindo o registo de áudio.

3.4 – Em resumo

Neste estudo de pesquisa exploratória, que tinha como principal objetivo perceber como é que as mulheres são vistas em cargos de poder na profissão de contabilistas certificados, foi utilizada uma metodologia de investigação qualitativa e interpretativa.

Para a obtenção dos dados para o estudo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas a contabilistas certificados e também se procedeu à gravação de áudio das mesmas para posteriormente, se poder fazer uma análise mais aprofundada de toda a informação recolhida. Segundo Major e Vieira (2018), as entrevistas têm como objetivo compreender em profundidade um determinado fenómeno social, tendo em vista as experiências vividas pelo entrevistado. A amostra deste estudo é constituída por 11 contabilistas certificados, de nacionalidade portuguesa, com idades compreendidas entre os 24 e os 78 anos de idade e com habilitações académicas desde o curso comercial até ao grau de mestre.

No próximo capítulo é feita a análise do estudo empírico, com o objetivo de conseguir responder às questões de partida.

CAPÍTULO 4 – Estudo Empírico

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os principais resultados recolhidos através das entrevistas, tendo sempre presente a bibliografia acerca da temática em estudo. Desta forma, será realizada uma análise e interpretação mais aprofundada das respostas dadas às perguntas que constituíram as entrevistas, com o objetivo de perceber qual a perceção que os contabilistas certificados têm da profissão e do estereótipo que lhe está associado, e também, de como é que as mulheres são vistas em cargos de poder na profissão de contabilistas certificados.

Esta secção será dividida em quatro subsecções, sendo que na primeira subsecção pretende-se averiguar quais as perceções que os contabilistas certificados têm da contabilidade e da profissão atualmente. A segunda subsecção tem como objetivo perceber quais as perceções dos contabilistas certificados acerca do estereótipo que lhes está associado. Na terceira subsecção pretende-se conhecer a perceção sobre o acesso por parte das mulheres à profissão e das dificuldades e obstáculos subjacentes ao exercício da profissão por parte dos entrevistados. Por último, na quarta subsecção pretende-se averiguar, segundo os entrevistados, os principais fatores que levam a que os altos cargos de contabilidade sejam sobretudo ocupados por homens.

4.1 – Perceções sobre a contabilidade e sobre a profissão de contabilista certificado

Inicialmente irei começar por analisar as perceções que os contabilistas certificados têm da contabilidade e da profissão atualmente. Após a análise de todas as entrevistas verifiquei que os entrevistados consideram que a contabilidade é uma profissão importante para a sociedade, sobretudo para dar apoio à gestão de uma empresa, na medida em que conseguimos obter uma análise aprofundada de todas as fases da empresa, apresentando sugestões de melhoria para a sua gestão. A CC8 refere “a contabilidade permite-nos analisar o estado financeiro de uma empresa e dar sugestões de melhoria. A CC9 diz “a contabilidade é um trabalho bastante interessante pois, permite-nos ver a evolução de uma empresa. O CC10 menciona “considero a contabilidade uma profissão que é importante para o cumprimento das obrigações fiscais dos contribuintes”. Também que é uma profissão bastante ativa, pois é necessário ter um conhecimento em diversas áreas e diariamente contactamos com diferentes tipos de pessoas. A CC2 diz que “a contabilidade é uma área que conseguimos saber um pouco de tudo”. No entanto, enumeram diversos aspetos negativos, nomeadamente, o desgaste físico, mental e psicológico.

Consideram que é uma profissão muito desgastante, pois há uma enorme pressão para se cumprir os prazos. Passo a citar as palavras do CC1 “Acho que a contabilidade tem imensos aspetos negativos. O desgaste físico, mental e psicológico fundamentalmente; há muita pressão por parte da Autoridade Tributária. Noto que a AT simplesmente manda as leis cá para fora sem saber se há ou não capacidade para as cumprir. Acho que a classe dos contabilistas, se sentem atualmente desanimados e muitos deles estão a pensar deixar a profissão porque os contabilistas têm de trabalhar sábados e feriados, têm de fazer horas”. Referem também que devido às constantes mudanças da lei, os contabilistas têm de estar em constante atualização, sentindo alguma falta de compreensão por parte da Autoridade Tributária. Mencionam que as alterações que saíram desde o início do ano têm sido terríveis, pois, apesar de serem necessárias, sobrecarregam ainda mais o trabalho do contabilista. No fundo, a Autoridade Tributária quer ter um maior controlo das empresas, mas quem sofre são os contabilistas, e os clientes não dão valor a todo o trabalho que estes têm. A CC1 refere que “falaram de um simplex que se tornou um complex”. Salientam que estas alterações são necessárias, pois segundo a CC2: “é bom para ensinar os empresários de que não se pode brincar com a contabilidade”, mas que são exageradas. Referem ainda que a Autoridade Tributária deveria ter algum cuidado com a forma como lança as leis “cá para fora” (CC1). A CC4 menciona que, “Acho que se deveria dar um tempo para se puder compreender todas as alterações, verificar o que elas implicam e o que vão causar a nível informático”.

Os entrevistados consideram que a contabilidade é uma profissão muito desgastante, que exige muitas horas de trabalho e sentem que ficam com pouco tempo para dar apoio aos seus clientes na gestão das empresas. O CC7 refere que “São muitas as exigências da Autoridade Tributária. Às vezes para se cumprir os prazos, acabamos por deixar de lado o acompanhamento ao cliente”. Falam ainda que a profissão é muito pouco valorizada e que os honorários são mal pagos. Referem que os empresários não têm noção de tudo o que está por trás, de todo o trabalho que existe para que a empresa cumpra com todas as obrigações que lhes são impostas hoje em dia. Na grande maioria dizem que os empresários veem os contabilistas como uma obrigação, pois têm de pagar impostos. Acham que os contabilistas têm de saber fazer tudo e não valorizam a profissão. Passo a referir as palavras do CC4, “Os empresários só vêem o contabilista como a pessoa que lhes apura o valor dos impostos que têm de pagar. Não têm noção de tudo o que está por trás, de todo o trabalho que existe para que a empresa cumpra com todas as obrigações que lhes são impostas hoje em dia. Porém, há de tudo e não se pode generalizar”. No entanto, há também alguns empresários que acreditam que os contabilistas certificados são uma peça

fundamental para a boa gestão de uma empresa e procuram-nos como apoio para ter as informações atempadamente. Referem que quanto maior a dimensão da empresa, mais eles dão valor ao seu trabalho.

Relativamente ao futuro da contabilidade, consideram que com todas as imposições, o papel do contabilista irá mudar. Não consideram que a contabilidade irá desaparecer, mas sim que a profissão e o papel do contabilista irá modificar-se. A CC7 refere que “Cada vez mais é tudo eletrónico e daqui a pouco o contabilista só irá ter de confirmar valores”. Mas no fundo, o contabilista vai ser sempre necessário, pois é essencial para a sociedade e vai haver sempre a necessidade de se fazer estudos e o acompanhamento de empresas.

4.2 – Perceções sobre o Estereótipo da Profissão e dos Contabilistas

Esta subsecção tem como principal objetivo, perceber qual a perceção que os contabilistas certificados têm da profissão e do estereótipo que lhe está associado, assim como também, entender de onde advém esse estereótipo. Para além disso, pretende-se também aferir se existem diferenças no trabalho dos contabilistas homens e mulheres.

Relativamente ao estereótipo da profissão de contabilista, a opinião é generalizada e nenhum dos entrevistados concorda com a imagem negativa que lhes está associada. Dizem que esta imagem já vem de trás e que a profissão já mudou bastante, e por isso, atualmente já não a podemos ver dessa forma. Reconhecem que os contabilistas focam-se muito no trabalho e ficam sem tempo para outras coisas e por isso é que podem ser considerados antissociais. A CC4 refere que “os contabilistas não têm vida social e familiar” devido às exigências da profissão. Também não concordam com o estereótipo de conservador, enfadonho e monótono. No entanto, a CC11 questiona: “Será que somos enfadonhos por falarmos de coisas que ninguém quer ouvir? Ninguém quer saber que saiu um decreto-lei que altera uma taxa qualquer e que tem de pagar até ao dia X”. Monótono consideram que a profissão no passado até pudera ser por estarem sempre a fazer a mesma coisa, mas que atualmente já não é assim devido a todas as obrigações que atualmente é exigido por cada empresa. A CC6 menciona “a contabilidade de monótona não tem nada, ora vamos às finanças, ora vamos à segurança social tratar de documentos”. O CC10 também indica que não considera a profissão monótona pois, “as empresas não são estáticas, são dinâmicas e cada empresa tem o seu tratamento”. Mencionam ainda que o contabilista não é um indivíduo

aborrecido, apenas colabora com a empresa e dá as suas opiniões, que podem ou não ter interesse para o cliente.

No entanto, de forma geral consideram que essa imagem negativa que está associada à profissão de contabilista se deve à imagem que foi criada pela sociedade em geral porque antes a profissão não estava tão desenvolvida, hoje em dia já é muita coisa informatizada e há menos papel, por isso é que se calhar consideram o trabalho um pouco enfadonho. A CC6 refere que “Acho que não somos monótonos, por vezes pode é passar a imagem do nosso cansaço. Acredito que nos podem assumir como pessoas monótonas por passarmos muito tempo no computador e no escritório, mas a contabilidade de monótono não tem nada. Andamos sempre nas Finanças, na Segurança Social”. Com o passar do tempo a profissão está a mudar e o contabilista começa a ser visto como uma mais valia para o cliente. Consideram que a Ordem dos Contabilistas Certificados passo a passo está a contribuir para a mudança da profissão, mas tem de continuar a haver um trabalho contínuo, tem de fazer mais pressão sobre o governo e o Estado para que dê a entender que os contabilistas são necessários e também com as sucessivas alterações que têm ocorrido ultimamente, isso poderá melhorar a imagem de um contabilista. O CC10 refere “Com estas alterações que vai haver isso pode melhorar e passar a imagem de que um contabilista tem de ser mais versátil e não estar sempre a fazer a mesma coisa, sendo mais útil”. Mencionam também que é importante cada contabilista certificado alterar a imagem que foi criada de si, valorizando a profissão e o seu trabalho. Passo a citar as palavras da CC4: “A mudança parte principalmente de cada um, contabilista certificado, alterar essa imagem que foi criada de si. Valorizar a profissão, o seu trabalho e reconhecimento da profissão”. Contudo, alertam que é difícil mudar mentalidades, no entanto, acreditam ser possível.

Relativamente aos traços gerais dos contabilistas certificados em Portugal, a grande maioria dos entrevistados, consideram que não existem diferenças entre homens e mulheres. Referem que ambos são capazes e que desde que sejam profissionais e que façam um bom trabalho, não há diferenças. A CC4 tem a opinião que “Não destaco diferenças entre homens e mulheres. Acho que ambos têm a mesma formação académica, têm de cumprir com os mesmos procedimentos e com os mesmos métodos de trabalho, ambos têm as mesmas obrigações fiscais e por isso, não há diferença”. Porém, existem alguns que mencionam que as mulheres são mais organizadas, têm mais paciência, mais dedicadas, mais cautelosas e que avaliam melhor o risco. A CC11 refere ainda que “nós mulheres, conseguimos fazer o trabalho muito mais rápido, de uma maneira muito mais prática, organizada e eficiente”. Mas, em contrapartida, referem que os

homens conseguem estar mais atualizados da legislação e conseguem dar mais uma postura de “autoridade” e “respeito” e que uma mulher é mais “mole” e que lhe custa mais a marcar a sua posição. Passo a citar as palavras da CC2: “Acho que os homens conseguem dar mais a postura de “autoridade” e “respeito”. Uma mulher é mais mole e com os clientes, os homens conseguem tomar mais uma posição e a mulher custa mais a marcar essa posição”. A CC9 diz “Há alguns clientes que quando lhes quero dizer alguma coisa não me sinto tão à vontade, mas se for o patrão a transmitir algo aos clientes, eles levam aquilo mesmo a sério e pensam “então é porque é”. O homem impõe-se mais e se for eu a dizer, parece que os clientes ficam na dúvida. Acho que os clientes têm mais confiança no trabalho de uma mulher, mas que a nível de respeito, eles respeitam mais um homem”.

No entanto, tudo depende de pessoa para pessoa e de contabilista para contabilista.

4.3 – Perceções sobre o acesso das mulheres à profissão e as suas dificuldades de atuação

Nesta subsecção, pretende-se aferir qual o peso e o acesso da mulher à profissão, quais as dificuldades sentidas no mercado de trabalho, averiguando se existe algum mecanismo de exclusão e quais os principais obstáculos que podem dificultar a sua progressão na carreira.

Os depoimentos obtidos indicam que o acesso à profissão por parte das mulheres está bastante facilitado e que ocorre nos mesmos modos que o dos homens. Referem que a mulher está a crescer bastante na profissão. Antigamente a contabilidade era uma profissão mais masculina, no entanto, cada vez mais, há mais mulheres na profissão e isso verifica-se quando os contabilistas se deslocam às formações e às reuniões livres, afirmando que atualmente há mais mulheres do que homens na profissão. O CC5 refere “O acesso das mulheres é totalmente semelhante ao acesso dos homens. Não vejo que as mulheres têm algum impedimento por serem mulheres, antes pelo contrário, cada vez se vê mais mulheres na profissão”. O CC6 diz “Quando vou às formações e reuniões livres, vejo que há muitas mulheres e a tendência é haver cada vez mais”. Passo também a citar as palavras da CC4 “Inclusive, temos uma Bastonária mulher, a Dra. Paula Franco, o que evidencia que em termos de desigualdades ou de diferenças entre o sexo masculino e feminino, hoje em dia, já não se sente tão acentuadamente como existia em anos anteriores”.

Relativamente a mecanismos de exclusão de mulheres na profissão de contabilistas certificados, todos os entrevistados partilham da opinião de que não existem. As mulheres podem

sentir algumas dificuldades de atuação na profissão, mas não são excluídas. A CC2 alega que “Quando estudei contabilidade, em termos de homens e mulheres o número era muito idêntico, mas a trabalhar em gabinetes vê-se muito mais mulheres do que homens. Nas Big Four, há muitos mais homens do que mulheres, mas acho que a sociedade é que puxa para isso de que nessas grandes empresas têm de estar sempre homens e nos gabinetes acabam por ser mais para as mulheres”. A CC11 partilha da mesma opinião e menciona que “O acesso para as mulheres está bastante facilitado e normalmente nas empresas se for necessário trabalho de contabilidade, geralmente, preferem uma mulher porque é mais organizada, porque consegue fazer várias coisas ao mesmo tempo e porque não reclama tanto como um homem. Agora se for para ter um lugar de cargo para analisar ou para ser diretor financeiro, já preferem um homem pela parte da disponibilidade”.

Apesar de não haver nenhum mecanismo de exclusão para as mulheres, todos os entrevistados falam da maternidade e das tarefas de casa, como sendo as principais dificuldades. Sendo a contabilidade uma profissão que envolve muitos prazos e que obriga a trabalhar até horas tardias, consideram que é muito difícil conciliar a vida profissional com a vida familiar. A CC11 refere que “em relação à maternidade, podemos até chegar a ficar sem emprego, após irmos para licença de maternidade, podemos quando voltarmos ficar sem emprego porque colocam outra pessoa no nosso lugar e como após termos um filho ficamos com menos disponibilidade, eles preferem colocar lá outra pessoa sem filhos, porque há partida terá mais disponibilidade”. Também a CC6, relativamente aos obstáculos diz que “infelizmente a mulher é quem engravida, a mulher é quem tem de ficar em casa quando os filhos ficam doentes, infelizmente a mulher é quem tem de ir às reuniões da escola dos filhos”.

Todos os entrevistados mencionaram que os principais obstáculos que poderão dificultar a progressão das carreiras das mulheres contabilistas são as responsabilidades familiares. É certo que nos últimos anos o homem tem tido um papel mais presente nas tarefas de casa e em relação aos filhos, no entanto, é a mulher que tem o seu papel principal. Mencionam que ainda há alguns empregadores que pensam na maternidade quando pretendem contratar um contabilista certificado porque pensam que a mulher após ter o filho não vai ter tanto tempo para se dedicar ao trabalho e vai ter de faltar mais vezes para ir a consultas com o filho ou porque o filho está doente. A CC4 diz que “penso que é um dos aspetos que alguns empregadores têm em conta porque condiciona algum do período de gestação e pode correr bem ou não e ter de estar de baixa, depois mais o período de licença parental e entre este período há prazos e procedimentos

a cumprir”. Apesar disso, considera que atualmente são poucos os que pensam assim porque, segundo o CC5 “Acho que a maior parte vê isso como uma coisa natural, porque eles próprios têm filhos e já passaram por esses problemas. Penso que não devemos criar um obstáculo para as mulheres por isso”.

Mencionam também que é importante haver uma boa gestão do gabinete onde um contabilista trabalha, de forma a não haver a necessidade de fazer elevadas horas extras. Lembram que é necessário haver uma boa estrutura que seja capaz de dar resposta a todo o trabalho e que cada contabilista tem de saber as suas obrigações de forma a conseguir conciliar o seu trabalho com a vida profissional.

Para além da maternidade e das tarefas de casa, alguns dos entrevistados também falam que às vezes podem surgir algumas dificuldades pelo facto de ser mulher, nomeadamente em relação ao respeito. A CC6 refere que “O contabilista é uma pessoa que lida com clientes e o facto de ser mulher, às vezes do outro lado podem-nos ver de outra forma. Temos de ter uma postura forte, porque se for um homem, infelizmente respeitam-no mais do que se for uma mulher”. A CC8 também refere que “a mulher tem de ter uma posição de força, de liderança, de saber o que está a tratar, porque senão pode não ser levada a sério. Estar num alto cargo é um trabalho muito rotineiro, com muitas tarefas, muitos prazos, muitas responsabilidades e para uma profissional que queira constituir família, pensa duas vezes, porque o cargo de contabilista certificado é muito desgastante. É difícil gerir família e a profissão”.

Apesar disso, consideram que as mulheres têm as mesmas capacidades para alcançar esses cargos, no entanto, é necessário que façam opções na sua vida. A CC2 diz que “penso que os homens têm mais capacidade para liderar, mas por exemplo, quem está à frente na Deloitte do Porto é uma mulher e enquanto virmos esses casos, temos de acreditar. Isso só mostra que as mulheres são capazes” e o CC10 refere que “A sociedade é que criou a imagem de que um homem tem de ganhar mais, penso que seja só mesmo por isso, não é por não ter capacidades”.

4.4 – A progressão na carreira e o sucesso profissional

Esta subsecção tem como principal objetivo perceber, na opinião dos entrevistados, quais os principais problemas que os indivíduos do sexo masculino e feminino sentem relativamente à progressão na carreira, averiguar as principais razões que levam a que os altos cargos de

contabilidade sejam sobretudo ocupados pelos homens e apurar que características consideram que a mulher deve possuir para alcançar sucesso profissional.

Relativamente à progressão na carreira, consideram que já vem de há muitos anos atrás, a ideia de que os homens é que têm de estar nos altos cargos e de que a mulher é quem tem que cuidar da casa e dos filhos. Ou seja, já foi imposta pela sociedade a ideia de que quem tem de estar no topo são os homens. A CC4 explica que “isso é uma ideia que já vem de há largos anos, em que era só o homem que trabalhava; a mulher teve de lutar imenso para ter inclusão no mercado de trabalho e acredito que está a fazer um excelente trabalho e que se está a lutar imenso para mostrar toda a sua competência e a capacidade de trabalho, de tudo aquilo que é capaz de fazer de igual forma a um homem. No entanto, vamos ter de esperar para que a sociedade esqueça aquilo que era do passado e a ideia de que os gestores eram os homens e quem trabalhavam eram os homens e as mulheres eram para ficar em casa”. Com isto, todos os entrevistados consideram que ambos têm conhecimentos, ambos têm competências, por isso ambos têm capacidades para progredir na carreira de igual forma. O CC5 considera que “a mulher não tem nada de inferior a um homem”. Mencionam que a mulher sai um pouco mais prejudicada pelo facto da disponibilidade, como já foi falado da subsecção anterior. Outro fator que a CC7 considera ser importante para explicar a alta ocupação dos homens nos elevados cargos de contabilidade deve-se ao facto de “os homens terem mais pretensão a subirem e de quererem ser eles a mandar e de não serem mandados por uma mulher”.

Para uma mulher conseguir alcançar sucesso profissional, deve ser organizada, frequentar formações e estar devidamente atualizada, ser competente, rigorosa, dedicada, metódica, honesta, firme nas suas ideias, dinâmica, ambiciosa, responsável, persistente e ter espírito de liderança. No fundo, tem de ser profissional, deve ser cumpridora das suas obrigações técnicas, profissionais e fiscais e perante os seus clientes deve dar uma imagem de dedicação, zelo e acompanhamento sério da atividade devida da empresa, cumprindo com todos os normativos existentes. Tal como o CC5 menciona “Deve ser cumpridora das suas obrigações técnicas e profissionais, fiscais e perante os seus clientes deve dar uma imagem de dedicação, zelo e acompanhamento sério da atividade devida da empresa e cumprir todos os normativos existentes”.

4.5 – Em resumo

No presente capítulo são apresentados e discutidos os principais resultados que foram recolhidos através das onze entrevistas a contabilistas certificados, alcançados pela análise e interpretação das respostas apresentadas no guião de entrevista, permitindo assim, alcançar os principais objetivos deste estudo e responder às questões de partida: qual é a perceção que os contabilistas certificados têm da profissão e do estereótipo que lhe está associado e qual é a perceção que os contabilistas certificados têm acerca do papel das mulheres no desenvolvimento da profissão.

Após a análise das entrevistas, relativamente à primeira subsecção, podemos concluir que os profissionais consideram a contabilidade uma profissão bastante importante para a sociedade, no entanto, realçam alguns aspetos negativos da profissão atualmente. Referem que na atualidade a profissão está bastante exigente, a Autoridade Tributária lança cada vez mais leis e prazos e dizem ser bastante complicado fazer face a todas as exigências. Falam de um desgaste físico e psicológico enorme, mencionando que por vezes a profissão não é tão valorizada como deveria.

Relativamente à segunda subsecção, os contabilistas entrevistados não concordam com o estereótipo que lhes está associado segundo a literatura. Referem que a imagem que lhes está associada foi criada pela sociedade há largos anos atrás e na atualidade consideram que não podem ser vistos dessa forma porque a profissão já mudou bastante. Antigamente a profissão era maioritariamente masculina, porém, atualmente, o número de indivíduos femininos inscritos na ordem é superior aos masculinos. A mulher está cada vez mais presente na profissão, mostrando que também é capaz de fazer um bom trabalho. Consideram não haver diferenças entre homens e mulheres pois, ambos têm de ter as mesmas qualificações. Porém, indicam que as mulheres são mais organizadas, dedicadas e têm mais paciência do que os homens.

Na terceira subsecção, os resultados das entrevistas indicam que, não há nenhum mecanismo de exclusão das mulheres à profissão, apenas podem sentir algumas dificuldades de atuação. Existem alguns obstáculos que dificultam mais as mulheres do que os homens, nomeadamente, as tarefas de casa e as responsabilidades pelos filhos. Levando assim algumas mulheres a deixar a profissão.

Por último, na quarta subsecção, os entrevistados referem que a falta de disponibilidade é o principal fator que explica a menor percentagem de mulheres nos altos cargos. Contudo, também mencionam que foi incutido pela sociedade a ideia de que os homens é que têm de estar

nos cargos superiores, salientando que não é por serem mais capazes ou por terem mais competências do que as mulheres.

Relembrem que ainda há um longo caminho a percorrer e que enquanto houver casos de sucesso de mulheres nos altos cargos, temos de acreditar. Contudo, já se verificou uma grande mudança na profissão desde o início da sua existência.

CAPÍTULO 5: Relatório das Atividades Desenvolvidas no decorrer do Estágio

5.1 – Aspetos Formais do Estágio

Como já foi referido anteriormente, este estudo tem como objetivo dar cumprimento aos requisitos do artigo 9º do Regulamento de Inscrição, Estágio e Exames profissionais (RIEEP), de forma a cumprir com os critérios exigidos pela OTOC no acesso à profissão de Contabilista Certificado, assim como, satisfazer os critérios do plano curricular do Mestrado em Contabilidade da Universidade do Minho. Adicionalmente, pretendia-se responder às questões de partida deste relatório de estágio que tem como tema “A Contabilidade e o Género: O papel da mulher no desenvolvimento da profissão”. O estágio curricular teve início a 29 de outubro de 2018 e terminou a 30 de abril de 2019, cumprindo-se o horário das 9h às 12h30 e das 14h às 18h30, durante os 6 meses consecutivos, totalizando assim 787,50 horas semanais. O estágio realizou-se nas instalações do gabinete de contabilidade Número Neiva, Lda, localizado na Av. do Santoinho, nº 315 R/C Esq., 4935 – 176 Darque - Viana do Castelo, supervisionado pela Dra. Andreia Gabriela Caldas da Silva, detentora da cédula profissional nº 33630.

No decorrer do estágio, realizei diversas atividades/funções de forma a ter um conhecimento geral do trabalho de um contabilista. Inicialmente, foi-me dada uma breve explicação das empresas clientes com a qual o gabinete de contabilidade trabalhava, assim como quais eram as suas atividades. Explicaram-me também todas as diferentes tarefas que eram realizadas pelos funcionários do gabinete ao longo do mês e os prazos que todos os contabilistas têm de cumprir ao longo de todo o ano.

As minhas principais funções consistiram na organização de documentos, arquivo e classificação dos mesmos e posteriormente os lançamentos contabilísticos no programa de contabilidade, elaboração de reconciliações bancárias, conferência de faturas de fornecedores no e-fatura e controlo de contas correntes, supervisão do processamento de salários, lançamento e compensação de documentos bancários, acompanhamento do apuramento, preenchimento das respetivas declarações e submissão de contribuições e impostos, apoio na preparação das demonstrações financeiras e auxílio na elaboração dos dossiers fiscais.

Inicialmente, antes da realização de qualquer tarefa foi-me dada uma explicação, pela pessoa responsável, de todo o processo que era necessário fazer antes da sua execução. Posteriormente já consegui realizar as minhas funções de forma autónoma.

Ao longo do estágio foram consultados vários documentos, nomeadamente livros, códigos, legislação e informações disponíveis na Internet, com o objetivo de adquirir mais conhecimentos e conseguir um melhor desempenho no estágio. Sempre que pude, tentei estar presente em formações, nomeadamente, consegui estar presente na formação realizada pela APECA na Maia a 3 de dezembro de 2018 sobre a Preparação e Encerramento de contas e na formação preparada pela Eticadata, programa com a qual trabalhamos, no dia 24 de abril em Braga. Relativamente ao processo de recolha de informações, tinha sempre comigo um caderno onde apontava todos os sumários diariamente, assim como todas as informações que achava importantes acerca das empresas e também em relação aos lançamentos contabilísticos.

5.2 – Caracterização da Empresa onde se realizou o Estágio

A Número Neiva, Lda, encontra-se localizada na vila de Darque, cidade de Viana do Castelo, atuando nos ramos de contabilidade, seguros, apoio jurídico e projetos de investimento. Foi inaugurada em 2014 e emprega três pessoas: duas contabilistas certificadas, sendo que uma delas, a sócia gerente é orientadora do estágio e uma auxiliar de serviços. Em 2014 começou com um número muito limitado de empresas, no entanto, ao longo dos anos tem ganho novos clientes.

Esta empresa é administrada pela Dra. Andreia Gabriela Caldas da Silva, licenciada em Contabilidade e com bacharelato em Gestão, encontrando-se inscrita como Contabilista Certificada e detentora da cédula profissional nº 33630.

A empresa tem como principais atividades a elaboração de contabilidades organizadas e não organizadas de diversas empresas, apuramento de contribuições e impostos, preenchimento das respetivas declarações, processamento de salários, práticas de controlo interno, encerramento de contas e elaboração de dossiers de apresentação de empresas, gestão de imobilizados e de pessoal, elaboração de seguros e preparação de informação contabilística para relatórios e análise de gestão.

Em 2018 o seu volume de negócios ascendeu a 59 449,73€. Nesse mesmo ano tinha cerca de 45 empresas clientes, sendo que 35 eram de contabilidade organizada e 10 com contabilidade não organizada. A Número Neiva Lda, presta serviços a empresas das mais diversas áreas, tais como, construção civil, engenharia, carpintarias, drogarias, talhos, cabeleireiros, cafés, clínicas, comércio, vestuário, entre outros.

Na Número Neiva, Lda, todos os colaboradores seguem uma conduta ética e responsável, tendo sempre em atenção a confidencialidade absoluta e o respeito por todos os clientes.

5.3 – Organização, classificação e registos contabilísticos

O processo contabilístico é composto por diversas etapas que exigem algum cuidado no tratamento e interpretação da informação dos documentos. É necessário que haja uma correta organização e tratamento dos arquivos das empresas, pois, são esses documentos que passam a explicar e comprovar a atividade económica de uma empresa. É também importante haver algum cuidado no seu arquivo, de forma a que não haja nenhuma perda e que quando seja necessário ter acesso a alguma informação, esta seja obtida em tempo útil.

Relativamente à organização da contabilidade na Número Neiva, Lda, regra geral, os clientes entregavam os documentos do mês a que se referiam até ao dia 15 do mês seguinte. No entanto, em relação aos documentos das empresas maiores, era um funcionário do gabinete que ia recolher às empresas até ao dia 15. No primeiro mês do estágio, fui com a minha orientadora do estágio conhecer as empresas e depois nos meses seguintes já ia sozinha às empresas levantar os documentos.

O tratamento contabilístico dos documentos era feito por todos os funcionários da empresa, isto é, cada funcionário estava encarregue pelo tratamento de um grupo de empresas, o que lhes permitia ter um melhor conhecimento das atividades realizadas, das suas práticas e dos seus métodos de organização. Apesar disso, todos os funcionários do escritório, tinham um conhecimento mínimo acerca de cada empresa. A Número Neiva, Lda, utiliza o Sistema de Normalização Contabilística como base para o seu sistema de relato financeiro.

Inicialmente fazia-se a ordenação dos documentos por mês e por diários, sendo que “dentro” de cada diário, os documentos eram arquivados por data do mais antigo para o mais recente. Depois era arquivado em cada diário e fazia-se a classificação antes de se proceder aos lançamentos contabilísticos no programa.

A classificação dos documentos tinha por base o Código de Contas do Sistema de Normalização Contabilístico, que era ajustado à atividade económica de cada empresa, tendo em conta os critérios e princípios contabilísticos assim como, as diretrizes e normas contabilísticas. Tínhamos também de verificar se todos os documentos cumpriam com o disposto no artigo 36º

do CIVA, onde inclui todos os elementos importantes sobre o prazo de emissão e formalidades das faturas.

Eram arquivados e lançados nos seguintes diários:

002 – Salários – Inclui o processamento de salários dos colaboradores da empresa.

003 – Compras - Inclui todas as faturas relativas a compras e notas de crédito de mercadorias e matérias primas relativamente ao mês de exercício.

004 – Vendas - Inclui todas as faturas e notas de crédito de vendas e prestações de serviços da empresa relativamente ao mês do exercício.

005 – Banco – Inclui todos os movimentos bancários nomeadamente, os recibos de fornecedores e de clientes pagos por cheque ou transferência bancária, os recibos de vencimento dos colaboradores, as faturas de comissões bancárias e outras despesas que tenham sido pagas através das contas bancária da empresa.

006 – Caixa – Inclui todos os documentos cujo pagamento ou recebimento tenham gerado movimentos de dinheiro em caixa.

009 – Operações Diversas – Inclui todas as despesas relacionadas com a atividade da empresa, nomeadamente água, luz, telecomunicações, seguros, despesas de higiene e conforto, materiais, entre outras.

Posteriormente, os documentos são lançados diretamente num software de contabilidade certificado e atualizado constantemente, o Eticadata. Para se proceder a um lançamento no software Eticadata, começava-se por escolher o diário em que queríamos lançar o documento, depois colocava-se a data do documento, o tipo de documento (exemplo: fatura, fatura-recibo, nota de crédito, etc), o número do documento (exemplo: fatura 2019/0545) e por último, colocava-se as contas a debitar e creditar e os respetivos valores, ficando assim cada lançamento com um número (exemplo: nº 10002) (Figura1). O lançamento tinha sempre de ser saldado, isto é, o valor a débito e a crédito teria de ser igual.

Figura 1 – Lançamento Contabilístico

Nº Conta	Descrição	Débito	Crédito	Tipo	Nº Contribuinte	Data IVA Caixa	F.C.	Valor Pendente	Data Doc. Regularizado
21110775	FATURA Nº1/661	88,56						0,00	
721113	FATURA Nº1/661		72,00					0,00	
24332113	FATURA Nº1/661		16,56					0,00	

	Débitos	Créditos	Saldo
Financieira	88,56	88,56	0,00
Analítica	0,00	0,00	0,00

Durante o mês de janeiro tive também a oportunidade de colaborar na elaboração do “dossier fiscal interno”, ficando assim a par de todas as obrigações fiscais exigidas por lei. O dossier era constituído pelos seguintes documentos: comprovativo do envio da IES, Modelo 22, Balanço, Demonstração de Resultados e Relatório de Gestão, Balancetes de Fecho, Mapa de Depreciações, Modelo 10, Extratos Conta Corrente de Fornecedores, Inventário, Certidão de Não Dívida das Finanças e Certidão de Não Dívida da Segurança Social.

5.4 – Processamento de Salários

Relativamente ao processamento de salários, este era realizado pela sócia gerente do escritório e contabilista certificada, no entanto, também tive a oportunidade de poder observar como se faziam e cheguei a experimentar processar alguns. Quando se aproximava o último dia do mês, e em alguns casos já era mesmo nos primeiros dias do mês seguinte, os clientes informavam-na dos valores a serem processados nos recibos de vencimento, assim como, de possíveis alterações relativamente a faltas, baixas ou licenças.

Após terem sido processados os recibos de vencimento, as empresas têm do dia 1 até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que diziam respeito os salários, para comunicar esses valores à Segurança Social, sendo que era feito através do envio da Declaração de Remunerações para a Segurança Social por transmissão eletrónica de dados no site da Segurança Social, www.seg-

social.pt. Caso o dia 10 fosse feriado ou fim de semana o fim do prazo passaria para o dia útil seguinte. Tive a oportunidade de poder submeter por diversas vezes, os salários das empresas na segurança social. Através do programa da contabilidade, era gerado um ficheiro que tínhamos de submeter no portal das finanças e na segurança social direta.

A Declaração de Remunerações consiste num documento entregue à segurança social onde consta, a relação de todos os trabalhadores ao serviço da entidade e dos respetivos valores da remuneração que está sujeita a descontos, dos tempos de trabalho e da taxa contributiva aplicável (Artigo 40º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social – Abreviadamente designado Código Contributivo). A taxa contributiva aplicável aos trabalhadores por conta de outrem, fixada na lei é de 34,75%, em que 23,75% são da responsabilidade da empresa e 11% são da responsabilidade do trabalhador.

O pagamento à Segurança Social tinha de ser realizado todos os meses, entre o dia 10 e o dia 20 do mês seguinte àquele a que diziam respeito (Artigo 43º do Código Contributivo).

Por volta do dia 15/16, a empresa tinha por hábito, enviar aos seus clientes as contas a pagar ao Estado, nomeadamente, pagamento da Taxa Social Única, pagamento de IRS e pagamento do Fundo de compensação de Trabalho. Tive a oportunidade de poder gerar esses valores através dos sites respetivos, e de enviar email aos clientes com os documentos de pagamento em anexo.

A contabilista certificada e orientadora do estágio, tinha também como funções, outras operações que envolvesse a parte dos recursos humanos, tais como, a admissão de novos trabalhadores, que tinha de ser comunicada à segurança social através da segurança social direta nas 24 horas antes da admissão dos trabalhadores. O mesmo acontece quando ocorre cessação, suspensão ou alteração da mobilidade do contrato de trabalho, em que tem de ser comunicada na segurança social até ao dia 10 do mês seguinte ao da ocorrência dos factos.

Relativamente aos contratos de trabalho e dada a complexidade dos contratos de trabalho a termo, eram feitos com o apoio da Dra. Sandra Duarte Gonçalves, a advogada de apoio à Numeroneiva. Para a elaboração dos contratos de trabalho, assim como para a comunicação à segurança social, era enviada para a empresa um modelo interno, onde constavam os dados internos dos trabalhadores. Por exigência do Regime Geral de Proteção de Dados, a fotocópia do cartão de cidadão era dada com a autorização do futuro funcionário. De salientar que durante o estágio, realizei a comunicação de trabalhadores na segurança social através do site.

5.5 – Práticas de controlo interno

Segundo a Diretriz de Revisão/Auditoria nº 410 da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, o sistema de controlo interno define-se como “todas as políticas e procedimentos adotados pelo Órgão de Gestão de uma entidade que contribuam para a obtenção dos objetivos da gestão, em assegurar, tanto quanto praticável, a condução ordenada e eficiente do seu negócio, incluindo a aderência às políticas de gestão, a salvaguarda de ativos, a prevenção e deteção de fraude e erros, o rigor e a plenitude dos registos contabilísticos, o cumprimento das leis e regulamentos e a preparação tempestiva de informação financeira credível”. Este conjunto de políticas e procedimentos adotados pelo órgão de gestão de uma organização, tem como principais objetivos alcançar a eficácia e eficiência das operações, a fiabilidade do relato financeiro e a conformidade com as leis e os regulamentos <http://www.oroc.pt/fotos/editor2/Revista/64/Auditoria.pdf> consultado em 07/05/2019.

Relativamente às práticas de controlo interno adotadas diariamente pela empresa, estas eram imprescindíveis para manter a eficácia e a eficiência das suas obrigações, assim como o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis.

Conferência Mensal do E-fatura

Como prática de controlo interno destaco a conferência do e-fatura, mensalmente em todas as empresas. Este controlo, permitia verificar as faturas que ainda não estavam lançadas na contabilidade, pois ainda não teriam sido entregues pelos clientes e detetar possíveis erros nas faturas já lançadas (Figura 2).

	Tipo	Nº Fatura	Data Emissão	IVA	Valor Total	
Lda	Fatura	FAC 1/15636	30-11-2018	110,79 €	592,47 €	
agens e Fei	Fatura	FT 63/99811	30-11-2018	84,37 €	542,24 €	
tro Lda	Fatura	FT FT18/4726	30-11-2018	81,48 €	435,72 €	
eis Lubrific	Fatura	FT2 456/415	30-11-2018	20,14 €	107,70 €	
	Fatura	FA SEC118/2041	30-11-2018	82,19 €	439,55 €	
	Fatura	FT 28/11998	30-11-2018	84,66 €	452,76 €	
	Fatura	F 2018.31/81233	29-11-2018	3,35 €	17,93 €	
istiveis e Li	Fatura	FACT 24/613464	29-11-2018	116,43 €	622,65 €	
ja	Fatura	F 2018.1/98588	29-11-2018	31,65 €	169,26 €	
	Fatura	T01 L63/7295	29-11-2018	66,70 €	356,70 €	FALTA
	Fatura	T01 L63/7296	29-11-2018	5,94 €	31,77 €	
	Fatura	F 2018.2/37986	29-11-2018	8,92 €	47,72 €	
	Fatura	F 2018.2/37987	29-11-2018	12,88 €	68,88 €	
	Fatura	FT 2018A15/862	29-11-2018	87,15 €	466,06 €	
	Fatura	FT 2018A17/145	29-11-2018	4,64 €	24,80 €	
o Tintas Lda	Fatura	F 2018.2/4340	29-11-2018	158,67 €	848,53 €	
	Fatura	FAC 1/108	29-11-2018	10,61 €	56,73 €	
	Fatura	FT 2018A1/1532	28-11-2018	76,81 €	410,78 €	
	Fatura	5 18ALV/11443	28-11-2018	22,74 €	121,58 €	FALTA
oes e Impo	Fatura	FT 88/6464	28-11-2018	60,09 €	321,35 €	
Lda	Fatura	FA 2018/4306	28-11-2018	46,18 €	246,97 €	
	Fatura	FAC A18/1427	28-11-2018	88,19 €	471,64 €	

Figura 2 – Conferência do E-fatura

Reconciliações Bancárias

Destaco também como de grande importância, a preparação das reconciliações bancárias efetuadas mensalmente de todas as empresas, que nos permitia verificar a conformidade dos registos contabilísticos e apurar eventuais diferenças entre a conta corrente dos bancos e os extratos bancários que eram enviados pelas instituições bancárias (Figura 3).

1	Reconciliação Bancaria		TOTTA
2			
3			dez-18
4			
5			
6		Saldo final Contabilidade	21 796,48
7			
8		Movimentos Contabilidade e não no Banco	21 796,48
9			
10			
11			
12		Saldo final Banco	21 706,00
13			
14		Movimentos Banco e não na Contabilidade	21 706,00
15	05-jul	COMISSÃO DE GESTÃO	15,08 21 721,08
16	08-ago	COMISSÃO DE GESTÃO	15,08 21 736,16
17	05-set	COMISSÃO DE GESTÃO	15,08 21 751,24
18	08-out	COMISSÃO DE GESTÃO	15,08 21 766,32
19	06-nov	COMISSÃO DE GESTÃO	15,08 21 781,40
20	05-dez	COMISSÃO DE GESTÃO	15,08 21 796,48
21			
22			0,00

← | JULH-18 | AGOST-18 | SET-18 | OUT-18 | NOV-18 | **DEZ-18**

Figura 3 – Reconciliação Bancária

Conferência dos saldos de fornecedores e clientes

Mensalmente ou trimestralmente, consoante as empresas, fazíamos a conferência do saldo de fornecedores (valores em dívida) e dos valores de clientes (valores a receber), através da análise dos extratos de conta de clientes na conta 21 e de fornecedores na conta 22 (Figura 4).

Para proceder à análise da conta de clientes e fornecedores, é solicitado um extrato de conta relativo aos clientes e fornecedores da empresa cliente. Assim, verificamos se o saldo de cada um

dos clientes e fornecedores está igual ao balancete da conta 21 e 22 retirado da contabilidade. Se houver diferenças, é necessário encontrar os erros e corrigi-los.

Outra prática de controlo interno que fazíamos e que acho importante salientar, prendia-se com os mapas de trabalho que tínhamos. Cada uma de nós tinha um mapa com as empresas que estava encarregue de tratar, onde à medida que íamos organizando, arquivando os documentos e fazendo os lançamentos contabilísticos, íamos anotando. Depois, também tínhamos um espaço onde colocávamos se já tínhamos feito a conferência do e-fatura, as reconciliações bancárias, se já tínhamos enviado o SAF-T e se havia pendentes do mês. Após isso, era enviado um email ao cliente com os documentos que estavam em falta e sobre algumas dúvidas que pudesse existir relativamente a movimentos da conta bancária. Era uma boa forma de controlarmos o nosso trabalho, assim como de a Dra. Andreia fazer uma boa gestão e organização do trabalho entre toda a equipa.

Anterior:												
		0.00	0.00	0.00			0.00					
Data	D.	Nº Mov.	Tp. Doc.	Nº Doc.	Conta	Descrição	Débito	Crédito	Saldo	S.	Saldo Acumulado	S.
2018-01-01	9	10002	DIV	10002	2781230137	VFact. nº201895/140925	0.00	13.99	13.99	C	13.99	C
2018-01-30	5	10012	DIV	10012	2781230137	PGTO SERVIÇOS	13.99	0.00	0.00		0.00	
2018-02-01	9	20002	DIV	20002	2781230137	VFact. nº 201895/259295	0.00	13.99	13.99	C	13.99	C
2018-03-01	5	30001	DIV	30001	2781230137	PGTO SERVIÇOS	13.99	0.00	0.00		0.00	
2018-03-01	9	30002	DIV	30002	2781230137	VFact. nº 201895/427129	0.00	13.99	13.99	C	13.99	C
2018-03-29	5	30026	DIV	30026	2781230137	Transferencia	13.99	0.00	0.00		0.00	
2018-04-01	9	40001	DIV	40001	2781230137	VFact. nº 201895/629096	0.00	13.99	13.99	C	13.99	C
2018-04-30	5	40012	DIV	40012	2781230137	PGTO DD	13.99	0.00	0.00		0.00	
2018-05-01	9	50001	DIV	50001	2781230137	VFact. nº 201895/793752	0.00	13.99	13.99	C	13.99	C
2018-06-01	5	60001	DIV	60001	2781230137	PGTO DD	13.99	0.00	0.00		0.00	
2018-06-29	5	60022	DIV	60022	2781230137	PGTO DD	13.99	0.00	0.00		13.99	D
2018-07-01	9	70001	DIV	70001	2781230137	VFact. nº201895/1123328	0.00	13.99	0.00		0.00	
2018-08-01	5	80001	DIV	80001	2781230137	Transferencia	13.99	0.00	0.00		13.99	D
2018-08-01	9	80004	DIV	80004	2781230137	VFact. nº 201895/1276450	0.00	13.99	0.00		0.00	
Periodo:							125.91	125.91	0.00			
Acumulado:							125.91	125.91	0.00			

Figura 5 – Extrato de Conta de Fornecedor

Como práticas de controlo interno, posso também destacar a supervisão minuciosa sobre todo o meu trabalho realizado ao longo do estágio por todos os trabalhadores da empresa, sobretudo pelas contabilistas certificadas com o objetivo de assegurar uma boa aprendizagem e uma boa qualidade do trabalho realizado.

5.6 – Apuramento de Contribuições e Impostos

Como o estágio curricular teve uma duração de 6 meses, ao longo desse período tive a oportunidade de acompanhar o apuramento, preenchimento de declarações e entrega de várias contribuições e impostos. As respetivas declarações são submetidas eletronicamente no Portal das Finanças e ao longo do estágio pude perceber que havia bastante preocupação em cumprir com todos os prazos exigidos na lei, de forma a não sermos sancionados com multas.

Logo no início do estágio consultei no Portal das Finanças o calendário das obrigações declarativas, de forma a ter um conhecimento mais aprofundado de todos os compromissos que iríamos ter mensalmente, de forma a estar a par do seu cumprimento.

Envio do Ficheiro SAF-T

Todos os meses, até ao dia 20 do mês seguinte, era comunicada à Autoridade Tributária os elementos das faturas emitidas no mês anterior, através do envio do ficheiro SAF-T mensal, por transmissão eletrónica de dados, no Portal das Finanças. O SAF-T é um ficheiro normalizado que tem como objetivo permitir a exportação dos registos contabilísticos, da faturação, dos documentos de transporte e recibos emitidos, de forma a facilitar e simplificar a recolha dos dados em formato eletrónico para a análise dos inspetores e auditores tributários. A Portaria n.º 321-A/2007, de 26 de março estabelece que todos os sujeitos passivos de IRC/IRS que exerçam a título principal, uma atividade de natureza comercial, industrial ou agrícola e que organizem a contabilidade com recurso a meios informáticos, ficam obrigados a produzir este ficheiro de acordo com a estrutura de dados divulgada nos anexos da portaria e sempre que solicitado pelos serviços de inspeção, no âmbito das suas competências. O prazo para a entrega do ficheiro SAF-T da faturação, passou, desde fevereiro de 2019 para o dia 15.

Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA)

Relativamente à declaração periódica de IVA, as empresas podem estar abrangidas pelo regime mensal ou trimestral. De acordo com o Artigo 41.º do CIVA, os sujeitos passivos com um volume de negócios igual ou superior a 650 000€, são abrangidos pelo regime mensal e têm até ao dia 10 do 2.º mês seguinte ao mês a que se referem as operações para proceder à entrega da declaração periódica, enquanto que, os sujeitos passivos com um volume de negócios inferior a 650 000€, estão abrangidos pelo regime trimestral e têm até ao dia 15 do 2.º mês seguinte ao

trimestre a que se referem as operações para proceder à entrega da declaração periódica. Havia por isso, mensalmente, uma especial preocupação em ir lançando todos os documentos das empresas e ir verificando se os clientes tinham trazido todos os documentos para a contabilidade, na medida em que havia prazos a cumprir. Tive a oportunidade de poder visionar o preenchimento e a entrega de diversas declarações periódicas de IVA no Portal das Finanças ao longo do estágio.

Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares (IRS)

Quanto ao IRS, os sujeitos passivos são obrigados a apresentar todos os anos a declaração de rendimentos Modelo 3 referente aos rendimentos obtidos no ano anterior. No entanto, os sujeitos passivos quando tenham no ano de 2018, recebido isolada ou cumulativamente: rendimentos de trabalho dependente ou de pensões no valor até 8500€, desde que não tenham sido alo de retenção na fonte; rendimentos tributados por taxas liberatórias, desde que não sejam englobados; rendimentos de atos isolados até 4 vezes o valor do Indexante de Apoios Sociais (IAS), ou seja, 1715,60€; subsídios ou subvenções da Política Agrícola Comum (PAC) de valor inferior a 4 vezes o valor do IAS, isto é, 1715,60€, ficam dispensados da sua entrega, no entanto, e caso queiram, poderão fazê-lo. Em 2019, o prazo para entregar o IRS é de 1 de abril a 30 de junho para todos os contribuintes, sendo feito por transmissão eletrónica de dados. Foram-me exemplificados os vários passos para preencher uma declaração de IRS, tendo assistido a seu preenchimento e entrega através do Portal das Finanças.

Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas (IRC)

Durante o mês de maio decorreu o envio da Declaração Periódica de Rendimentos de IRC, Modelo 22, referente ao exercício anterior de 2018, por transmissão eletrónica de dados. Na Número Neiva, Lda, no final de cada exercício, é feito o encerramento de contas de cada empresa cliente e apurado o seu resultado líquido, com o objetivo de se calcular o lucro tributável, previsto no artigo 17º do CIRC. A matéria coletável é apurada da seguinte forma: Resultado Líquido + todos os acréscimos e abatimentos do Quadro 07 da Modelo 22. Se o sujeito passivo tiver lucro tributável, é aplicado a taxa de 17% até aos 15 000€ de matéria coletável e 21% para os valores superiores a 15 000€. Excecionalmente, e por muitas alterações que estão a ocorrer, no ano de 2019, o prazo da entrega da Modelo 22 que geralmente é até dia 31 de maio, foi prorrogado até 30 de junho.

O sujeito passivo poderá também ter de pagar a Derrama Municipal e uma taxa designada de tributações autónomas, respeitante a determinados gastos previstos na lei.

Pagamento Por Conta

O pagamento por conta de IRC diz respeito a um pagamento antecipado com base no imposto liquidado por referência ao período de tributação imediatamente anterior. De acordo com o n.º1 do artigo 104.º do CIRC, “as entidades que exerçam, a título principal, atividade de natureza comercial, industrial ou agrícola, bem como as não residentes com estabelecimento estável em território português, devem proceder ao pagamento do imposto”.

O pagamento por conta dos contribuintes cujo volume de negócios do período de tributação imediatamente anterior seja igual, ou inferior, a 500 000€ correspondem a 80% do montante do imposto, que é repartido por três montantes iguais, arredondados por excesso, para euros. (Artigo 105.º, n.º 2 do CIRC). Já o pagamento por conta dos contribuintes cujo volume de negócios do período de tributação imediatamente anterior seja superior a 500 000€, correspondem a 95% do montante do imposto, repartido também em três montantes iguais, arredondados por excesso, para euros (Artigo 105.º, n.º3 do CIRC).

Os três pagamentos por conta têm vencimento em julho, setembro e 15 de dezembro.

Pagamento Especial por Conta

De acordo com o n.º1 do artigo 106.º do CIRC, estão sujeitas a este imposto as mesmas entidades referidas anteriormente no n.º1 do artigo 104.º do CIRC. Este imposto é calculado tendo por base 1% da diferença entre as vendas e prestações de serviços e os pagamentos por conta, ambos referentes ao ano anterior, com o limite mínimo de 850€ e, quando superior, é igual a este limite acrescido de 20€ da parte excedente, com o limite máximo de 70 000€ (Artigo 106.º, n.º 2 do CIRC).

O pagamento deste imposto pode ser efetuado durante o mês de março ou em duas prestações, durante os meses de março e outubro do ano a que respeita.

A Lei do Orçamento do Estado de 2019 veio alargar o âmbito das dispensas do Pagamento Especial por Conta (PEC), prevendo-se uma dispensa que poderá abranger um grande número de empresas. Passam então agora a estar dispensadas do PEC as empresas que cumpram ou tenham cumprido a obrigação de entrega da Modelo 22 e da IES, dentro do prazo legal, relativas aos dois períodos de tributação anteriores (Ofício – Circulado n.º 20208/2019).

Declaração anual da Informação Empresarial Simplificada

A IES trata-se de uma declaração anual que as empresas estão obrigadas a entregar por via eletrónica, que contém a informação de natureza fiscal, contabilística e estatística relativa à empresa. Contém toda a informação que as empresas têm de prestar relativamente às suas contas anuais, sendo transmitida num único momento e perante uma única entidade.

A entrega da IES é obrigatória para as entidades residentes que exercem a título principal uma atividade comercial, industrial ou agrícola, pelas entidades não residentes com estabelecimento estável e para estabelecimentos individuais de responsabilidade limitada.

Deve ser entregue até ao dia 15 de julho do ano seguinte ao que as contas dizem respeito, ou para sujeitos passivos de IRC que adotem um período de tributação diferente do ano civil, deverá ser entregue até ao dia 15 do sétimo mês seguinte à data do termo do período, devendo ser entregue através do Portal das Finanças, na página pessoal da empresa. Esta declaração tem um custo de 80,00€ para as empresas e deverá ser paga no prazo de 5 dias após a data de envio de forma a que a declaração seja reconhecida.

5.7 – Encerramento de Contas

A prestação de contas é o meio pela qual uma entidade apresenta aos seus detentores de capital e terceiros os resultados obtidos durante o período de relato, assim como a posição financeira no final do período.

A obrigação de apresentar contas decorre dos artigos 18º e 62º do Código Comercial e do artigo 65º do Código das Sociedades Comerciais. De acordo com este último, os membros da administração/gerência devem elaborar e submeter aos órgãos competentes da sociedade o relatório de gestão, as contas do exercício e demais documentos de prestação de contas previstos na lei, relativos a cada exercício anual. Estes documentos devem ser apresentados ao órgão competente e por ele apreciados, no prazo de três meses a contar da data do encerramento de cada exercício anual, exceto nos casos particulares previstos na lei e no caso de sociedades que apresentam contas consolidadas ou que apliquem o método de equivalência patrimonial, em que o prazo já é de cinco meses.

As operações de encerramento de contas compreendem todos os registos contabilísticos com vista ao apuramento de resultados, à elaboração do balanço, demonstração das alterações

no capital próprio, demonstração de resultados, demonstração de fluxos de caixa, anexo e demais documentos que sejam exigidos para efeitos de relato e divulgação (Borges et al, 2010).

Os trabalhos de encerramento de contas são elaborados por etapas, sendo que, na Numeroneiva, Lda, o processo era feito da seguinte forma:

- 1ª – Conferir os saldos das contas de caixa e banco;
- 2ª – Análise das contas correntes de clientes;
- 3ª – Análise das contas correntes de fornecedores;
- 4ª – Análise das contas do Estado, retenções e pagamentos por conta;
- 5ª – Análise das contas do IVA;
- 6ª – Análise da conta 25;
- 7ª – Análise das contas 2711 e 2788;
- 8ª – Análise da conta de compras 311;
- 9ª – Análise do Ativo Fixo Tangível e Intangível;
- 10ª – Análise da conta 6;
- 11ª – Lançamento das depreciações;

Saldar a conta de compras

Apuramento do CMVMC

Após todas estas análises, eram feitos os lançamentos de fecho, depreciações, lançamentos de subsídios de férias e outros e as gratificações de balanço. Após este processo, era calculado e lançado o imposto estimado.

Inicialmente analisa-se as reconciliações bancárias que são efetuadas mensalmente e procede-se ao lançamento de documentos em falta. Posteriormente são efetuados os lançamentos de retificação. É feita a conferência de saldos de clientes, fornecedores e outros credores e devedores através dos extratos bancários e das contas correntes de fornecedores. Posteriormente procede-se ao tratamento do imobilizado, onde são efetuados os cálculos das depreciações e amortizações anuais dos ativos fixos tangíveis e intangíveis. Para calcular as depreciações e amortizações, o método que utilizamos é o das quotas constantes, em que se divide o valor do bem pela sua vida útil em partes iguais. A taxa e a base do cálculo são fixas e o bem será sempre depreciado ou amortizado ao mesmo valor em todos os períodos. A contabilização das depreciações e amortizações ocorre debitando a conta 642 – Gastos de Depreciação e Amortização de Ativos Fixos Tangíveis e creditando a conta 438 – Ativos Fixos Tangíveis.

São também efetuados o controlo dos saldos das contas de diferimentos de seguros, juros, entre outros.

Após efetuados estes lançamentos de retificação, é elaborado o balancete retificado que permite efetuar os lançamentos de apuramento dos resultados. Estes têm como objetivo transferir os saldos das contas subsidiárias para as contas principais, ficando assim saldadas as classes 6 e 7. Posteriormente, é elaborado o balancete final. Neste balancete todas as contas subsidiárias já aparecem saldadas pois, os saldos já tinham sido transferidos para as contas principais.

Finalmente, era feito o saldo das classes 6 e 7 e apurado o Resultado Líquido do Exercício.

Seguidamente, procede-se à elaboração das Demonstrações Financeiras, que constitui a elaboração do Balanço, da Demonstração de Resultados, da Demonstração das Alterações no Capital Próprio, da Demonstração dos Fluxos de Caixa e anexo. De salientar que colaborei na elaboração de várias etapas do processo de encerramento de contas de várias empresas à qual somos responsáveis pela contabilidade.

5.8 – Preparação da Informação Contabilística para relatórios e análises de gestão

Ao longo do estágio pude perceber que era feito um acompanhamento mensal e trimestral dos clientes. No entanto, era sobretudo a partir do mês de junho e até ao final do ano, que eram feitas estas análises com mais frequência, para que os clientes pudessem ter conhecimento da evolução da atividade da empresa, sendo que também lhes eram dados conselhos por parte das contabilistas certificadas do que era necessário fazer para haver uma melhor gestão da empresa.

Visto que a maior parte dos clientes têm alguma dificuldade em analisar as demonstrações financeiras, consegui perceber que os mapas de exploração, eram um documento bastante mais perceptível para os administradores das empresas/clientes perceberem. Este é um documento bastante importante e que lhes permitia fazer uma análise durante determinado período e puder compará-la com períodos anteriores, de forma a perceber o que estava bem e o que poderia ser melhorado para equilibrarmos as contas da empresa.

5.9 – Dificuldades encontradas e as soluções adotadas

A principal dificuldade que senti foi fazer face à elevada carga de trabalho que há sobretudo no início no ano. Sinceramente eu não tinha noção de todas as obrigações fiscais a que as empresas estão sujeitas e que acarreta longas horas de trabalho para os contabilistas. De todos os modelos que são necessários entregar, sabendo que há prazos para cumprir e que se não

entregarmos dentro dos prazos, as multas são pagas pelos contabilistas certificados responsáveis. Na verdade, é “uma verdadeira luta diária contra o tempo”.

Outra dificuldade sentida deveu-se a todas as alterações necessárias fazer no programa de contabilidade, que foram exigidas pela Autoridade Tributária. Com a mudança do software, foi necessário parametrizar as contas devido às regras dos novos normativos, integração das taxonomias e colocar NIF em todos os fornecedores e clientes, o que nos ocupou várias semanas para colocar o programa devidamente apto para trabalharmos de acordo com as novas regras.

Outra das dificuldades sentidas que considero que também é importante salientar, prendia-se com as constantes alterações legislativas. Todos os anos saem novas normas, novas regras, o que faz com que seja necessário, os profissionais estarem em constante atualização de forma a puderem transmitir aos seus clientes a informação contabilística e fiscal devidamente atualizada.

Relativamente ao apuramento de contribuições e preenchimento das respetivas declarações, este foi sem dúvida a maior dificuldade sentida. É um trabalho de extrema responsabilidade, no entanto, tornou-se mais fácil com a explicação e acompanhamento por parte das Contabilistas Certificadas.

5.10 – Aspetos Deontológicos

Ao longo do estágio, consultei por diversas vezes o Estatuto da Ordem e o Código Deontológico dos Contabilistas Certificados, de forma a cumprir com todas as normas legais e os princípios em vigor, assim como, de me preparar para o exercício futuro da profissão.

Logo nos primeiros dias do estágio, a minha orientadora chamou-me a atenção para a questão do sigilo profissional. De acordo com o Artigo 10º - Confidencialidade, do Código Deontológico dos Contabilistas Certificados, estes, assim como os seus colaboradores, estão obrigados ao sigilo profissional sobre os factos, documentos e outras coisas relacionadas com os factos sujeitos a sigilo, de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, devendo adotar medidas adequadas para a sua salvaguarda.

De realçar também a importância do Artigo 3º - Princípios deontológicos gerais, que refere os princípios deontológicos pela qual os contabilistas se devem seguir no exercício da sua profissão, tais como o princípio da integridade, o princípio da idoneidade, o princípio da independência, o princípio da responsabilidade, o princípio da competência, o princípio da

confidencialidade, o princípio da equidade e o princípio da lealdade. Estes são um conjunto de princípios para a qual todos os contabilistas devem cumprir, com o objetivo de exercer o seu trabalho de forma profissional e eticamente.

5.11 – Formação Frequentada

Ao longo do estágio, a Dra. Andreia deu-me a oportunidade de a acompanhar em algumas formações. A primeira formação em que estive presente, foi uma formação preparada pela Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração (APECA), que ocorreu no dia 3 de dezembro na Maia e foi sobre a preparação do encerramento de contas de 2018. Esta formação tinha como principais objetivos: analisar os aspetos do Código das Sociedades Comerciais diretamente relacionados com o processo de encerramento de contas; inventariar as boas práticas de conferência de contas; estudar os normativos contabilísticos e fiscais associados ao fecho de contas; preparar e estudar um plano de contas e analisar os saldos esperados em taxonomias.

Outra formação à qual pude estar presente, ocorreu no dia 24 de abril em Braga e foi uma formação preparada pela Eticadata, programa com a qual a empresa onde realizei o estágio está a trabalhar atualmente, onde foram demonstradas várias funcionalidades que o programa tem e que facilitam o trabalho do contabilista, na medida em que, há diversas funcionalidades que o programa faz automaticamente, como por exemplo, as reconciliações bancárias, assim como também permite fazer alterações em massa, como por exemplo, alterações do salário mínimo.

5.12 – Conclusões

Ao longo destes 6 meses em que estagiei na empresa Número Neiva, Lda, foram-me atribuídas diversas tarefas nas quais eu as realizei com o máximo de empenho e dedicação. Foram 6 meses de enormes aprendizagens, na qual com o apoio de todos os colaboradores da empresa Número Neiva, Lda, eu consegui ultrapassar todas as minhas dificuldades e colocar em prática todos os conhecimentos teóricos adquiridos ao longo da Licenciatura em Economia e Mestrado em Contabilidade.

Este estágio de seis meses, permitiu-me ter um maior conhecimento do mercado de trabalho, assim como, aprender os métodos e técnicas de trabalho de um contabilista certificado.

CAPÍTULO 6 – Conclusão

Neste capítulo são apresentadas as principais conclusões deste estudo, assim como, as contribuições e limitações do estudo e possíveis possibilidades para uma investigação futura.

6.1 – Principais Conclusões

As questões de género são um tema bastante debatido desde que a mulher começou a ter um papel mais ativo no mercado de trabalho. É um tema bastante atual, e no caso da contabilidade é um tema que se tem dado cada vez mais importância. Isso pode ser explicado pelo aumento do número de estudos feitos nesta área.

Apesar dos inúmeros esforços que a sociedade e as empresas têm realizado para diminuir as discriminações de género existentes, ainda se verificam algumas desigualdades e obstáculos que são impostos diariamente às mulheres. Na contabilidade as mulheres já percorreram um longo caminho, porém ainda há bastantes melhorias para se fazer. Uma vez que em Portugal ainda são poucos os estudos realizados nesta área, pretendeu-se através deste estudo interpretativo, analisar quais são as principais dificuldades da mulher contabilista no seu dia a dia.

Assim, este estudo de carácter qualitativo efetuado através da realização de 11 entrevistas a Contabilistas Certificados, tem como principal objetivo responder às questões de partida inicialmente enunciadas: Qual é a perceção que os Contabilistas Certificados têm da profissão e do estereótipo que lhe está associado e de que forma é que essa perceção é influenciada pela entrada das mulheres na profissão?; Qual é a perceção que os Contabilistas Certificados têm das principais dificuldades sentidas pelas mulheres no mercado de trabalho e quais os principais obstáculos que podem dificultar a progressão da carreira das mulheres contabilistas?. Outro objetivo específico deste estudo, pretende-se com o facto de cumprir com os requisitos de acesso à Ordem dos Contabilistas Certificados, de acordo com o artigo 9º da regulamentação de inscrição, estágio e exames profissionais.

Através da análise das entrevistas e em resposta à questão de partida número um, “Qual é a perceção que os Contabilistas Certificados têm da profissão e do estereótipo que lhe está associado e de que forma é que essa perceção é influenciada pela entrada das mulheres na profissão?”, pode-se concluir que de forma geral há um consenso entre todos os profissionais. Todos os entrevistados consideram que a contabilidade é uma profissão muito importante na sociedade. É uma profissão que se relaciona com diversas áreas, nomeadamente o direito, a

fiscalidade, recursos humanos, e por isso, é importante os profissionais estarem em constante atualização e saberem um pouco das diferentes áreas. No entanto, consideram que contabilidade neste momento está a passar por uma má fase. Relembam que nunca se sentiram tão cansados com a profissão e com vontade de a abandonar. Falam de um desgaste físico e psicológico enorme, de prazos a cumprir cada vez mais apertados, de elevadas horas de trabalho extra, honorários mal pagos, de constantes leis em mudança e de o seu trabalho não ser devidamente reconhecido pela sociedade e pela Autoridade Tributária. Referem que no último ano foram muitas as alterações que saíram, que lhes sobrecarrega cada vez o trabalho e que ficam sem tempo para dar o devido apoio aos seus clientes.

Relativamente à valorização do trabalho de um contabilista por parte dos empresários, as opiniões são divididas. Referem que há clientes que procuram os contabilistas para os ajudar na gestão e organização das suas empresas, no entanto, referem que também há muito empresários que só os procuram por obrigação, porque têm de pagar impostos. Isto constitui sem dúvida um grande obstáculo relativamente à valorização da profissão e também em relação à imagem da profissão e dos contabilistas.

Em relação ao estereótipo negativo que esta associado à profissão e aos contabilistas certificados segundo a revisão de literatura, nenhum dos entrevistados concorda com essa imagem. Acreditam que essa imagem já vem de trás e que essa ideia foi incutida pela sociedade no passado, mencionando que a profissão já mudou bastante nos últimos anos e por isso que é acreditam que não pode ser vista dessa forma. Consideram que aos poucos está-se a contribuir para a mudança da profissão, salientando que a mudança deve começar no próprio contabilista certificado. É também consensual entre todos os profissionais de contabilidade a ideia de que não existem diferenças entre homens e mulheres no exercício da profissão. Referem que ambos são capazes de fazer um bom trabalho pois todos têm de ter a mesma formação, no entanto, destacam as mulheres por serem mais dedicadas, cautelosas, pacientes e organizadas e em contrapartida, mencionam que os homens conseguem ter uma postura de maior autoridade e respeito. Contudo, relembam que não são todos iguais e que depende de contabilista para contabilista.

Os resultados obtidos demonstraram que, e em resposta à questão de partida número dois “Qual é a perceção que os Contabilistas Certificados têm das principais dificuldades sentidas pelas mulheres no mercado de trabalho e quais os principais obstáculos que podem dificultar a progressão da carreira das mulheres contabilistas?” que o acesso das mulheres à profissão está bastante facilitado e ocorre nos mesmos modos que o dos homens. Os entrevistados verificam

que cada vez mais a mulher tem um peso maior na profissão de contabilista certificado, salientando o facto de atualmente a bastonária da profissão ser uma mulher, o que evidencia que hoje em dia, as desigualdades e as diferenças entre o sexo masculino e feminino já não são tão acentuadas. Apurou-se que todos os entrevistados consideram que atualmente não existem mecanismos de exclusão para as mulheres na profissão de contabilista certificado, o que poderá existir, são algumas dificuldades e desigualdades de atuação na profissão, porém exclusão não existe. Todos os entrevistados destacam a maternidade e as tarefas de casa como sendo das principais dificuldades das mulheres para conseguirem conciliar a sua vida profissional com a vida familiar. Os profissionais mencionam que a contabilidade é uma profissão que exige muitos prazos, que obriga a trabalhar horas extras, que obriga a frequentar regularmente formações, que não podem tirar férias em família quando querem devido aos prazos e por isso, consideram que é muito difícil a conciliação pelo facto de a mulher ser considerada o pilar da família relativamente aos filhos e às tarefas de casa. Dizem ainda, que devido à maternidade podem até chegar a ficar sem emprego pela pausa da carreira que decorre da licença de maternidade e também porque pelo facto de ter um filho, a disponibilidade para a profissão já é menor.

Relativamente à progressão na carreira, é consensual entre todos os entrevistados que já vem de trás a ideia de que os homens é que têm de estar nos cargos superiores das profissões, isto é, foi inculcado pela sociedade a ideia de que os homens é que têm de estar nos cargos mais altos das empresas a liderar. Consideram que tanto os homens como as mulheres têm conhecimentos, capacidades e competências para progredir na carreira de igual forma, porém as mulheres poderão sair mais prejudicadas pelo facto da disponibilidade. Outro fator importante que mencionam é que os homens têm mais pretensão para subirem na carreira do que as mulheres e de quererem ser eles a mandar e de não serem mandados por uma mulher. É também importante salientar que os entrevistados verificam que já se vêem mais casos de sucesso de mulheres nos cargos mais altos de empresas e um exemplo disso é o facto de a atual bastonária da profissão ser uma mulher.

Em suma, reconhecem que é fundamental continuar a trabalhar para a diminuição das desigualdades e das discriminações de género da profissão, salientando que é importante que as empresas continuem a investir no apoio ao trabalho das mulheres contabilistas certificadas.

6.2 – Contribuições, limitações e possibilidades de investigação futura

Em Portugal, são poucos os estudos que existem sobre as questões de gênero na área da contabilidade. Por ser uma área muito pouco desenvolvida, surgiu a ideia de realizar este estudo, com o objetivo de alargar a literatura existente nesta área e para apoiar novas investigações futuras sobre esta temática.

Relativamente às limitações deste estudo, é necessário ter o cuidado de não se poder generalizar os seus resultados, devido ao número limitado de entrevistas realizadas a Contabilistas Certificados. É também importante referir, que sendo a entrevista uma técnica de recolha de dados que possibilita o contacto direto e aprofundado entre os sujeitos da investigação, isto poderá ser uma limitação, na medida em que, é necessário haver uma boa comunicação entre o entrevistado e o entrevistador de forma a obter dados mais aprofundados. De salientar também que a época em que as entrevistas foram realizadas, é uma época de muito trabalho e de muitos prazos para os contabilistas certificados, foi-me algumas vezes negada a realização da entrevista por falta de disponibilidade. No entanto, neste estudo procurou-se ultrapassar estas limitações.

No que concerne a pistas para futuras investigações, considero que seria interessante o alargamento do número de entrevistas realizadas, assim como, uma amostra maior e com contabilistas de outras áreas geográficas. Penso que também seria interessante, a realização de um estudo a contabilistas certificadas solteiras e contabilistas certificadas que já são mães, com o objetivo de verificar se a existência de filhos é realmente um fator de prejudica a carreira das mulheres contabilistas.

APÊNDICE

Apêndice 1– Autorização para a Realização da Entrevista

Autorização

Eu, Mónica Filipa da Silva Ribeiro, 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 Contabilidade e o Género: O papel da mulher no desenvolvimento da profissão”. Como o título indica pretendo obter a opinião sobre como é que as mulheres são vistas em cargos de poder na profissão de contabilistas certificados e perceber qual é a perceção que os contabilistas certificados têm da profissão e do estereótipo que lhes está associado. Para tal, utilizarei como método de recolha de dados a realização de entrevistas, constituídas por um conjunto de 20 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)

Apêndice 1 – Guião da Entrevista

Dados Pessoais

Idade:

Género:

Formação académica

- Curso:

- Instituição:

- Ano de Conclusão

Anos de experiência como contabilista Certificado:

1. O que a levou a escolher esta profissão?
2. Que aspetos positivos e negativos realça no exercício desta profissão?
3. Qual a sua perceção da profissão atualmente? O que tem a dizer de todas as alterações que têm ocorrido nos últimos tempos?
4. Como é que acha que a sociedade e os empresários vêem a profissão de Contabilista Certificado?
5. Considera que a contabilidade é vista por alguns como uma obrigatoriedade?
6. Que futuro/desafios prevê para a contabilidade e para o trabalho de um contabilista? Estará a contabilidade condenada a desaparecer? Como será possível fazer face aos desafios?
7. De uma forma geral está associada uma imagem negativa à profissão de contabilista. Consideram que os contabilistas se caracterizam como indivíduos com carácter conservador, enfadonho, monótono, preciso e antissocial. Concorda com este estereótipo que lhe está associado?
8. Como definiria os traços gerais dos Contabilistas Certificados em Portugal? Se separasse entre homens e mulheres, que diferenças destacava?
9. Considera que este estereótipo se deve à postura e ao comportamento do contabilista ou à imagem que foi criada pela sociedade em geral?
10. Acredita que ainda é possível mudar este estereótipo? Se sim, o que considera que pode ser feito? E quais as entidades que podem ser responsáveis por isso?

11. Qual a sua visão sobre o acesso por parte das mulheres à profissão de contabilista no nosso país?
12. Qual a sua perceção acerca do papel das mulheres no desenvolvimento da profissão? Acredita que existem mecanismos de exclusão de mulheres na profissão de contabilistas certificados?
13. Quais as dificuldades da atuação das mulheres contabilistas no mercado de trabalho?
14. Quais os principais obstáculos que podem dificultar a progressão das carreiras das mulheres contabilistas?
15. Considera que as responsabilidades familiares e da casa condicionam o progresso na carreira das mulheres? De que forma?
16. Na sua opinião, a maternidade é um dos aspetos que os empregadores têm em consideração quando pretendem contratar um técnico oficial de contas? De que forma?
17. Relativamente à progressão na carreira, considera que os profissionais do sexo masculino e feminino enfrentam o mesmo tipo de problemas?
18. Quais os fatores que acha que levam a que os altos cargos de poder na profissão de contabilistas certificados sejam sobretudo ocupados pelos homens?
19. Que características considera que a mulher deve possuir para alcançar sucesso profissional?
20. **Gostaria de acrescentar alguma coisa sobre este tema?**

Referências Bibliográficas

André, I. M., & Feio, P. A. (2009). Development and equality between women and men in the portuguese labour market. *South European Society and Politics*, 4(2), 54-71.

Adapa, S., Rindfleish, J., & Sheridan, A. (2016). 'Doing gender' in a regional context: Explaining women's absence from senior roles in regional accounting firms in Australia, *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 100-110.

Baldvinsdottir, G., Burns, J., Nørreklit, H., & Scapens, R. W. (2009). The image of accountants: from bean counters to extreme accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(6), 858-882.

Borna, S., & White, G. (2003). "Sex" and "Gender": Two confused and confusing concepts in the "women in corporate management" Literature. *Journal of Business Ethics*, 47(2), 89-99.

Broadbent, J., & Kirkham, L. (2008). Glass ceilings, glass cliffs or new worlds? Revisiting gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 465-473.

Buchheit, S., Dalton, D. W., Harp, N. L., & Hollingsworth, C. W. (2015). A contemporary analysis of accounting professionals' work-life balance. *Accounting Horizons*, 30(1), 41-62.

Byrne, M., & Willis, P. (2005). Irish secondary students' perceptions of the work of an accountant and the accounting profession. *Accounting Education: an international journal*, 14(4), 367-381.

Cardona, M. J., Vieira, C., Tavares, T. C., Uva, M., Nogueira, C., & Piscalho, I. (2011). *Guião de educação: género e cidadania no 1º ciclo do ensino básico*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Chua, W. F. (1986). Radical developments in accounting thought. *Accounting Review*, 61(4), 601-632.

Cohen, J. R., Dalton, D. W., Holder-Webb, L. L., & McMillan, J. J. (2018). An analysis of glass ceiling perceptions in the accounting profession. *Journal of Business Ethics (Forthcoming)*. Disponível em <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4054-4>.

Cooper, K. (2008). Mary Addison Hamilton, Australia's first lady of numbers. *Accounting History*, 13(2), 135-161.

Costa, C. C. D. (2011). *Estudo exploratório sobre a percepção que os administradores têm dos Contabilistas*. Dissertação de mestrado, Universidade do Minho, Braga, Portugal.

Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Crompton, R., & Lyonette, C. (2011). Women's career success and work-life adaptations in the accountancy and medical professions in Britain. *Gender, Work & Organization*, 18(2), 231-254

Dalton, D. W., Cohen, J. R., Harp, N. L., & McMillan, J. J. (2014). Antecedents and consequences of perceived gender discrimination in the audit profession. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 33(3), 1-32.

Devonport, B. F. (2008). The participation of women in the New Zealand Institute of Chartered Accountants: 100 years of social stereotyping? *Pacific Accounting Review*, 20(3), 269-281.

DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical education*, 40(4), 314-321.

Dimnik, T., & Felton, S. (2006). Accountant stereotypes in movies distributed in North America in the twentieth century. *Accounting, Organizations and Society*, 31(2), 129-155.

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.

Doody, O., & Noonan, M. (2013). Preparing and conducting interviews to collect data. *Nurse Researcher*, 20(5), 28-32.

Dotto, G. P. (2019). Gender and sex—time to bridge the gap. *EMBO Molecular Medicine*, 11(5), 1-3

Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.

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.

Flynn, A., Earlie, E. K., & Cross, C. (2015). Gender equality in the accounting profession: one size fits all. *Gender in Management: An International Journal*, 30(6), 479-499.

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

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

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

Garcia-Marques, L., & Mackie, D. M. (1999). The impact of stereotype-incongruent information on perceived group variability and stereotype change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 979-990

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

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

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

Hunt, S. C., Falgiani, A. A., & Intrieri, R. C. (2004). The nature and origins of students' perceptions of accountants. *Journal of Education for Business*, 79(3), 142-148.

Ikin, C., Johns, L., & Hayes, C. (2012). Field, capital and habitus: An oral history of women in accounting in Australia during World War II. *Accounting History*, 17(2), 175-192.

Kirkham, L. M. (1997). Through the looking glass: viewing sexual harassment within the accounting profession. *Critical Perspectives on Accounting*, 8(3), 273-283.

Kirkham, L. M., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558.

Kumra, S., & Vinnicombe, S. (2010). Impressing for success: A gendered analysis of a key social capital accumulation strategy. *Gender, Work & Organization*, 17(5), 521-546.

Lai, M. C., Lombardo, M. V., Auyeung, B., Chakrabarti, B., & Baron-Cohen, S. (2015). Sex/gender differences and autism: setting the scene for future research. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 54(1), 11-24.

Leão, F., Gomes, D., & Carnegie, G. D. (2019). The portrayal of early accountants in nineteenth century Portuguese literature. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 32(2), 658-688.

Lee, A. K. (2014). Minorities and women in accounting. Honors Scholar Theses, 382. Disponível em https://opencommons.uconn.edu/srhonors_theses/382, acessado em 18/10/2018.

Lehman, C. R. (1992). "Herstory" in accounting: The first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 261-285.

Lopes, C. A. F. (2014). *Estereótipo do contabilista e da profissão contabilística: o caso dos alunos do ensino secundário*. Dissertação de mestrado, Universidade do Minho, Braga, Portugal.

Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4-5), 351-369.

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

Meyerowitz, J. (2008). A history of "gender". *The American Historical Review*, 113(5), 1346-1356.

Myers, M. D. (2019). *Qualitative research in business and management*. United Kingdom: Kirsty Smy. Disponível em: https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=hDiqDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Myers,+M.+D.Qualitative+research+in+business+and+management+&ots=iUv8dJiID&sig=VRx5QtaDJsVD1GWgSdR4ZACZA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false, acedido em 17/07/2019.

Saemann, G. P., & Crooker, K. J. (1999). Student perceptions of the profession and its effect on decisions to major in accounting. *Journal of Accounting Education*, 17(1), 1-22.

Schultze, U., & Avital, M. (2011). Designing interviews to generate rich data for information systems research. *Information and Organization*, 21(1), 1-16.

Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075.

Spruill, W. G., & Wootton, C. W. (1995). The struggle of women in accounting: The case of Jennie Palen, pioneer accountant, historian and poet. *Critical Perspectives on Accounting*, 6(4), 371-389.

Tremblay, M. S., Gendron, Y., & Malsch, B. (2016). Gender on board: Deconstructing the "legitimate" female director. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29(1), 165-190.

Walker, S. P. (2008). Accounting histories of women: Beyond recovery? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 580-610.

Wessels, P. L., & Steenkamp, L. P. (2009). Generation Y students: Appropriate learning styles and teaching approaches in the economic and management sciences faculty. *South African Journal of Higher Education*, 23(5), 1039-1058.

Windsor, C., & Auyeung, P. (2006). The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression. *Critical Perspectives on Accounting*, 17(6), 828-844.