

A MULHER NA PROFISSÃO DE CONTABILISTA: UMA REVISÃO DA LITERATURA¹

Ana Rita Alves

Instituto Superior de Contabilidade e Administração
Universidade de Aveiro
Rua Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Aveiro
3810-500 Aveiro PORTUGAL

Carla Carvalho

Professora Adjunta
GOVCOPP - Unidade de Investigação em Governança, Competitividade e Políticas
Públicas
Instituto Superior de Contabilidade e Administração
Universidade de Aveiro
Rua Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Aveiro
3810-500 Aveiro PORTUGAL

Área científica: E) História da Contabilidade

Palavras-chave: Mulher; Género; Profissão; Contabilista.

¹ Este trabalho foi apoiado pela unidade de investigação em Governança, Competitividade e Políticas Públicas (UIDB/04058/2020), financiada por fundos nacionais através da Fundação para a Ciência e a Tecnologia I.P..

A mulher na profissão de contabilista: uma revisão da literatura

Resumo

Ao longo da história têm sido desenvolvidos esforços no sentido de combater o domínio masculino e promover a emancipação da mulher, procurando criar-se um espaço verdadeiramente comum a homens e mulheres, onde as diferenças de género sejam esbatidas.

O objetivo deste trabalho é efetuar a revisão dos mais relevantes estudos nacionais e internacionais sobre a mulher na profissão de contabilista. Mais concretamente, pretendemos identificar as dificuldades e os desafios que as mulheres enfrentam no seu quotidiano no exercício daquela profissão, nomeadamente ao nível da progressão na carreira, das diferenças salariais e do conflito trabalho-família.

Este estudo revela-se de grande oportunidade numa altura em que, em muitos países, como é o caso de Portugal, as mulheres são já em maior número na profissão de contabilista.

1. Introdução

A forma como cada indivíduo, homem ou mulher, se percebe e apresenta perante a sociedade constitui a base que serve de suporte à construção das suas relações interpessoais e intergrupais, daí resultando a relevância em estudar diversas temáticas através de uma abordagem que introduza as questões de género (Nunes, 2007).

Nos anos pós 25 de abril de 1974, Portugal sofreu grandes transformações, nomeadamente no âmbito da democratização, do acesso à educação e ao trabalho, assistindo-se ao surgimento de novas oportunidades de investimento na educação e na carreira profissional das mulheres. Como consequência, as mulheres têm vindo a conquistar posições que tradicionalmente estavam reservadas aos homens. No entanto, apesar de tais conquistas, continuam a existir diferenças sistemáticas, nomeadamente ao nível dos ganhos salariais e das oportunidades de progressão na carreira.

Não obstante todos os obstáculos que as mulheres enfrentam em termos profissionais, é inegável que atualmente aquelas desempenham um papel fundamental, não só na sociedade, mas também nas entidades onde trabalham, designadamente na profissão de contabilista, contribuindo substancialmente para o seu desenvolvimento.

Segundo dados disponibilizados pela Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC), a nível nacional a profissão de Contabilista Certificado é desempenhada maioritariamente por mulheres, representando em 2018 já cerca de 53% dos profissionais inscritos naquela Ordem (OCC, 2018).

Ao longo da história têm sido desenvolvidos esforços no sentido de combater o domínio masculino e de promover a emancipação da mulher, procurando, assim, criar-se um espaço verdadeiramente comum a homens e mulheres, onde as diferenças de género sejam esbatidas. Este facto, aliado à importância que a mulher tem vindo a conquistar na profissão de contabilista em Portugal e à circunstância de ainda ter sido pouco investigada a relação entre o género feminino e o exercício desta profissão, justifica a importância do estudo da mulher contabilista no panorama nacional.

O objetivo deste trabalho é efetuar a revisão dos mais relevantes estudos sobre a mulher na profissão de contabilista. Mais concretamente, pretendemos identificar as dificuldades e os desafios que as mulheres enfrentam no seu quotidiano no exercício daquela profissão, nomeadamente ao nível da progressão na carreira, das diferenças salariais e do conflito trabalho-família.

Este estudo revela-se de grande oportunidade numa altura em que, em muitos países, como é o caso de Portugal, as mulheres são já em maior número na profissão de contabilista, ganhando ainda mais relevância no atual contexto global de pandemia, durante o qual as profissionais foram forçadas a conciliar, ao mesmo tempo e muitas vezes no mesmo espaço, a sua profissão por teletrabalho com o cuidado dos filhos e da casa.

Este trabalho está estruturado em sete secções. A seguir a esta Introdução, a segunda secção apresenta o conceito de género, contrapondo-o com o conceito de sexo. Na terceira secção é feita uma breve referência à evolução dos direitos das mulheres. As duas secções seguintes são dedicadas à análise de alguns fenómenos que resultam das diferenças de género em qualquer profissão, concretamente a progressão na carreira e as diferenças salariais, assim como o conflito trabalho-família. Na sexta secção são apresentados os mais relevantes estudos empíricos relativos à mulher na profissão de contabilista, seguindo-se as principais conclusões deste trabalho.

2. Conceitos de género e sexo

Previamente ao estudo da mulher no mercado de trabalho, importa começar por definir dois conceitos essenciais à temática: género e sexo.

Numa tentativa de contribuir para a clarificação dos significados dos termos “sexo” e “género”, Kim e Nafziger (2000: 1) recorrem a uma das perspetivas mais correntes, segundo a qual “(...) *as diferenças de sexo representam as diferenças entre homens e mulheres, as quais incluem o que difere dos pontos de vista genético, hormonal, reprodutivo e físico; as diferenças de género descrevem a variabilidade entre homens e mulheres que é atribuível às diferenças ambientais, como a sociedade, a cultura e a história*”.

Assim, o termo sexo é utilizado para distinguir os indivíduos em sexo masculino e feminino, através das suas características anatómicas e fisiológicas. Já o termo género tem uma natureza social e cultural construída, decorrente das conceções de masculinidade e feminismo (Oakley, 2016). Género é, portanto, o efeito das definições sociais e internalizações daquilo que significa ser homem ou mulher (Haynes, 2013). Por sua vez, feminismo e masculinidade descrevem os valores, papéis e comportamentos associados, biologicamente, a mulheres e a homens, respetivamente (Broadbent, 2016).

Segundo Haynes (2017), grande parte dos estudos relacionados com o género estão focados no papel das mulheres, visto que estas têm vindo a ser, ao longo da história, alvo de maior discriminação, comparativamente aos homens em condições similares. Este foco nas mulheres é replicado para a literatura sobre a contabilidade e o género, uma vez que esta também tende a salientar a posição da mulher no contexto contabilístico, pelo facto de existir uma maior propensão para a sua exclusão e opressão, face ao género oposto (Haynes, 2008).

Embora a história sobre o género na contabilidade possa estar limitada pela presença das mulheres num meio considerado predominantemente masculino, tal não deve ser impeditivo para as abordagens feministas (Walker, 2008). A teoria feminista considera o género como uma extensão fundamental de toda a organização social, assim como uma categoria socialmente sustentada pelas esferas profissional, familiar, académica, económica e cultural (Fernandes, 2014). Segundo a perspetiva feminista mais crítica, o

género não é unicamente algo que a sociedade impõe aos indivíduos, é também o resultado das opções comportamentais de cada um (Nogueira, 1996).

A profissão de contabilista tem vindo a ser investigada sob vários pontos de vista, nomeadamente no que concerne aos géneros (Haynes, 2017; Walker, 2008). Neste contexto, os estudos têm vindo a sugerir que as mulheres continuam a presenciar discriminação em função do género, particularmente em aspetos como a progressão na carreira (Cimirotić et al., 2017; Tiron-Tudor & Faragalla, 2018; Wood & Lindorff, 2001) e diferenças salariais (Fonseca, 2017; Rodrigues, 2016; Smithson et al., 2004).

Do exposto percebemos que o género é determinado pelas características sociais, culturais, ambientais e comportamentais de cada indivíduo, ao passo que o termo sexo se traduz nas suas características fisiológicas e anatómicas. É na ótica do género que iremos estudar a mulher na profissão de contabilista.

3. Os direitos das mulheres: perspetiva histórica

Quando se estudam os direitos das mulheres, é muito comum associar estas abordagens ao feminismo. De facto, segundo Bennett (1989), os laços entre a história das mulheres e a história do feminismo sempre foram muito fortes. Para distinguir estas duas realidades, o autor define a história das mulheres como o trabalho histórico existente sobre as mulheres, e a história do feminismo como o trabalho histórico inspirado na inquietação com a opressão às mulheres, quer no passado, quer no presente, devendo-se os progressos verificados na história das mulheres a pressões geradas por ondas feministas.

A opressão das mulheres resultou, essencialmente, de desigualdades verificadas entre homens e mulheres. Até à data, muitos são os esforços desenvolvidos no sentido de esbater estas diferenças, pelo que importa referir alguns aspetos onde aquelas diferenças emergem, nomeadamente no acesso à educação e ao trabalho.

Conforme refere o Centro Regional de Informação para a Europa Ocidental das Nações Unidas² “o sexo feminino representa metade da população mundial e, portanto, também metade do seu potencial. A igualdade de género, além de ser um direito humano fundamental, é essencial para alcançar sociedades pacíficas, com pleno potencial

² <https://unric.org/pt/mensagem-do-secretario-geral-da-onua-conferencia-internacional-contr-o-terrorismoriade-5-8-de-fevereiro-de-2005proferida-pelo-sr-javier-ruperez-director-executivodireccao-do-comite-cont-3/>, consultado a 15 de janeiro de 2020.

humano e desenvolvimento sustentável. Além disso, está provado que o fortalecimento da mulher estimula a produtividade e o crescimento económico”.

Em alguns países em desenvolvimento não estão garantidas as condições mínimas de acesso à educação, sendo este entrave ainda maior quando nos referimos ao género feminino, razão pela qual continuamos a presenciar casos de desigualdade que se demarcam pelo género (Vicente, 2000). Segundo a UNESCO (2017), os números a nível mundial são assustadores e provam que, em muitas regiões, as mulheres têm vindo a ser excluídas do acesso à educação pelo mero facto de serem do género feminino.

Quanto ao acesso ao ensino superior, em grande parte dos países aquele acesso era restrito a homens, sendo o ensino superior dominado pelo género masculino (Mischau, 2001). Contudo, segundo dados disponibilizados pela *UNESCO Institute for Statistics* (2020), desde meados de 1990 que são mais as mulheres do que os homens a concluírem o ensino superior.

No contexto nacional, entre 1933 e 1974 Portugal foi governado por um regime de ditadura, pautado pelo analfabetismo, opressão e uma mentalidade que considerava que *“o prestígio do lar e da família exigem que a futura mãe tenha uma educação de acordo com a missão natural da mulher”* (Sousa, 1998: 141). Facilmente se percebe que o final desta era política influenciou positiva, e significativamente, a presença das mulheres no acesso à educação. Conforme refere Rebelo (2011: 1) as mulheres *“saem da domesticidade para a vida ativa, põem à prova as suas capacidades e revelam talentos”*, afirmando a sua identidade e autonomia.

A revolução de abril permitiu à mulher outras conquistas importantes, tais como (Rebelo, 2011):

- O exercício do direito de voto sem qualquer restrição;
- A igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego;
- O acesso a cargos da carreira administrativa local, diplomática e magistratura;
- A abolição do direito de o marido abrir a correspondência da mulher;
- A igualdade de direitos e deveres quanto à capacidade civil, política e no respeitante à educação dos filhos;
- O reconhecimento do valor da maternidade, através das licenças de maternidade sem perda de remuneração ou outras vantagens.

Quando abordamos estas conquistas não nos referimos apenas a Portugal, mas também a outros países como Itália, Alemanha, França e muitos outros fora da Europa, que durante anos foram governados por regimes antidemocráticos.

É inegável que, com a conquista destes direitos, o estatuto das mulheres na sociedade portuguesa foi melhorando. Porém, a consagração na lei não é suficiente para que se dissipem todas as práticas discriminatórias que continuam a verificar-se atualmente, reflexo da herança do nosso passado, com evidente discriminação salarial e de progressão na carreira, como analisaremos de seguida.

4. Progressão na carreira e diferenças salariais

A advocacia, engenharia e arquitetura são profissões liberais que têm em comum um aspeto: a sua vertente conservadora. A profissão de contabilista não é exceção, apresentando também um traço conservador, motivo pelo qual existem questões de género no âmbito da contabilidade que têm despertado o interesse dos investigadores (Tiron-Tudor & Faragalla, 2018).

Em Portugal, no período pós ditadura, verificou-se um aumento significativo de oportunidades para as mulheres, quer a nível educacional, quer a nível profissional, e, conseqüentemente, assistiu-se a uma maior participação do género feminino no mercado de trabalho, despontando novos desafios e barreiras, nomeadamente ao nível das oportunidades (ou falta delas) de progressão na carreira.

Numa grande maioria dos casos, a decisão de progressão na carreira é influenciada, embora nem sempre intencionalmente, por fatores como a socialização ou a capacidade de discutir certos temas, o que contribui para as desigualdades de género que se verificam no quotidiano.

Segundo Wootton e Kemmerer (2000) e Ried et al. (1987), a profissão de contabilista sempre foi predominantemente masculina na maioria dos países. Porém, como já referimos anteriormente, consequência da feminização da profissão, as mulheres começaram a ser tão numerosas, ou até em maior número como acontece em Portugal, quanto o número de homens na profissão (Lucas & Dias, 2020). Mas, não obstante esta evolução, a verdade é que a sua progressão na escada hierárquica foi, e ainda é, difícil, desde logo pela estratificação de géneros dentro das organizações, assim como pela dificuldade em “partir o teto de vidro”.

A estratificação de géneros tem por base uma teoria que assenta na ideia de uma posição social na qual os homens têm um estatuto superior às mulheres (Tiron-Tudor & Faragalla, 2018). Collins et al. (1993) sugerem que a estratificação de géneros existe para criar, de forma eficiente, uma divisão do trabalho ou um sistema social no qual parte da população supervisiona certas atividades laborais, enquanto a outra parte é responsável por outras atividades que podem ser mais importantes, ou não.

Associado àquela teoria, surge o fenómeno *glass ceiling*, em português “telhado de vidro” ou “teto de vidro”, que nos últimos anos tem colhido o interesse, e sido objeto de estudo, por parte de muitos investigadores.

Este conceito, muitas vezes utilizado em investigações que estudam as mulheres em cargos de topo, foi inicialmente apresentado por Hymowitz e Schellhardt (1986), citados por Marques (2018: 18), para explicar a barreira invisível existente nas organizações, para além da qual só algumas mulheres conseguem ultrapassar. A *U.S. Glass Ceiling Commission* (1995) vai mais além e define o “telhado de vidro” como a barreira existente entre as mulheres e a comissão executiva, que lhes impede de alcançar níveis hierárquicos superiores no mundo dos negócios, apesar das suas conquistas e méritos. Aquela organização identificou os seguintes três níveis de barreiras artificiais que impedem a progressão das minorias e das mulheres no setor privado: barreiras sociais (estereótipos e discriminação); barreiras da estrutura interna das empresas (práticas de recrutamento discriminatórias face às minorias e barreiras que afetam diretamente as oportunidades de progressão); e barreiras governamentais (ausência de leis que visem supervisionar comportamentos discriminatórios e falta de disseminação da informação relativa à problemática do *glass ceiling*). O *glass ceiling* assume-se, assim, como mais uma forma de discriminação exercida em função do género, podendo ainda estar alicerçada em questões relacionadas, como a maternidade e a família.

Enquanto assistirmos ao fenómeno do “telhado de vidro” nas empresas, manter-se-á a segregação vertical nas organizações, o que implicará que o número de mulheres a ocupar cargos hierárquicos superiores continue a ser baixo (Siboni et al., 2016).

Apesar de estar preconizado na Constituição da República Portuguesa, no n.º 2 do seu artigo 13.º, a igualdade, entre outras, de género, a verdade é que as desigualdades continuam a persistir, não só ao nível de progressão na carreira, mas também ao nível salarial.

Estamos perante uma situação de discriminação salarial quando dois indivíduos, com as mesmas habilitações e experiência profissional, executam a mesma função, mas auferem remunerações diferentes (Rodrigues, 2016). Este tipo de discriminação resulta de diferenças salariais sistemáticas entre indivíduos de diferentes raças, etnias, nacionalidades, géneros ou qualquer outra característica que lhes seja intrínseca. Centrando a nossa análise na discriminação salarial de género, importa compreender o que este conceito encerra.

A Comissão Europeia define diferença ou *gap* salarial de género como a diferença entre homens e mulheres tendo por base a remuneração média bruta por hora de todos os trabalhadores. A Comissão Europeia enfatiza, ainda, que dentro da União Europeia as mulheres ganham em média menos 16% por hora do que os homens (European Commission, 2019).

Segundo Smithson et al. (2004), o *gap* salarial está intrinsecamente relacionado com os diferentes “caminhos” adotados pelos homens e mulheres no âmbito da sua profissão, tanto na escolha do emprego, como na opção por trabalhos cujo horário seja flexível ou até mesmo em *part-time*. O autor acrescenta que a desigualdade salarial entre mulheres e homens poderá ser atribuída a diversos fatores, designadamente à segregação de géneros no mercado de trabalho, no qual as mulheres exercem profissões com salários mais baixos, e à maternidade.

5. Conflito trabalho-família

O género é um tema global e complexo na investigação em contabilidade (Vidwans & Cohen, 2019). Não obstante ter passado um século desde que as mulheres foram admitidas à profissão de contabilista em alguns dos países desenvolvidos do mundo, os investigadores continuam a abordar a natureza do género na profissão de contabilista.

Durante as últimas décadas, a sociedade tem vindo a adaptar-se, nomeadamente no que diz respeito à estrutura e funcionamento da família, embora ainda permaneça a perceção de que o trabalho doméstico e o cuidar da família são tarefas primariamente femininas (Pinto, 2019; Vilela, 2015). Em consonância com esta realidade, diversos estudos internacionais têm vindo a reforçar que o foco de carreira das mulheres é primeiramente determinado pelo seu estatuto parental e aspetos relativos ao papel familiar.

Whiting (2008) documentou, contudo, que, com a crescente participação da mulher na sociedade, os papéis tradicionais têm vindo a ser gradualmente desconstruídos e a diversidade é mais prevalente. Estas mudanças são importantes para ambos os géneros, visto que permitem integrar as esferas pessoal e profissional. Em concordância, já Thomas e Ganster (1995) apontavam que políticas laborais de apoio às famílias produzem benefícios significativos em termos da atitude do funcionário e do seu bem-estar físico e mental. Não obstante, os autores consideram que as medidas mais exequíveis para as organizações e com efeitos mais significativos nas forças laborais, são aquelas que passam pela criação de horários de trabalho flexíveis.

Na opinião de Pinto (2019), estamos num período em que finalmente é reconhecido que os papéis de trabalho e de família são interdependentes. De facto, o conflito trabalho-família foi identificado como potenciador de várias consequências negativas, que se estendem ao aumento dos riscos de saúde dos pais trabalhadores, à diminuição do desempenho dos papéis parentais e da produtividade, assim como ao absentismo e à insatisfação pessoal e profissional (Thomas & Ganster, 1995).

Segundo os resultados obtidos por Vidwans e Cohen (2019), o impacto da família na carreira é substancial e difere consoante o género e as aspirações individuais. No seu estudo, os autores verificaram que as variáveis que mais influenciavam a carreira eram a família e as aspirações pessoais, de tal forma que puderam concluir que as responsabilidades familiares variam com a presença dos filhos, enquanto as aspirações pessoais consoante o apoio do cônjuge.

Como consequência da emancipação da mulher, o seu papel no âmbito familiar necessitou de ser ajustado, já que esta passou a ter um papel ativo no mercado de trabalho. Posto isto, a vida pessoal muitas vezes colide com a esfera profissional, como resultado de situações de maior *stress*, pressão, cansaço ou, até mesmo, falta de tempo.

6. Estudos empíricos sobre a mulher na profissão de contabilista

O número de profissionais do género feminino na profissão de contabilista aumentou significativamente nos últimos anos, persistindo os desafios para ambos os géneros embora a níveis diferentes (Haynes, 2017; Cimirotić et al., 2017).

Nesta secção analisamos os estudos empíricos mais relevantes que encontramos na literatura que nos permitirão compreender o estado da investigação sobre a mulher na profissão de contabilista, no contexto nacional e internacional. Para o efeito, subdividimos a análise nos seguintes subcapítulos: perspectiva histórica sobre o género na profissão; progressão na carreira e o fenómeno *glass ceiling*; diferenças salariais; e conflito trabalho-família.

6.1. Perspetiva histórica sobre o género na profissão de contabilista

Haynes (2017) analisou os estudos realizados sobre a evolução do género na contabilidade dos últimos 25 anos, com o objetivo de sistematizar os respetivos resultados e, simultaneamente, identificar as áreas com maiores obstáculos que deveriam ser investigadas no futuro. O autor evidencia que as barreiras de entrada na profissão já foram ultrapassadas, contudo persistem desafios. Apesar de historicamente as mulheres estarem excluídas da profissão pela suposta falta de conhecimentos e capacidades, Haynes refere que a necessidade da mulher na profissão surge durante a Segunda Grande Guerra Mundial, devido à falta de homens contabilistas. As mulheres conseguiram, desta forma, entrar numa profissão dominada por homens, tendo a oportunidade de desmitificar as crenças existentes sobre as suas capacidades enquanto contabilistas. Apesar do afluxo de mulheres na profissão, as posições hierárquicas permanecem resolutamente baseadas no género, havendo uma preponderância de homens nos níveis mais altos, não obstante os esforços das empresas em direcionar políticas para a diversidade de género.

Na sua investigação sobre o papel das mulheres na profissão de contabilista em Itália e na Roménia, Del Baldo et al. (2018) concluíram que, no caso de Itália, o ponto de viragem para a inclusão das mulheres, quer nas universidades quer em profissões até então predominantemente masculinas como a contabilidade, surge durante a Primeira Guerra Mundial, igualmente devido às elevadas taxas de mortalidade dos homens no período pós-guerra. Já na Roménia, como resultado do desenvolvimento da indústria e dos negócios, houve uma grande necessidade de conhecimentos a nível contabilístico, pelo que foi essencial adaptar o sistema educativo romeno às necessidades do país.

Em oposição aos estudos que indicam que a contabilidade é uma profissão predominantemente masculina, está a investigação de Czarniawska (2008), na qual é feita uma análise de conteúdo aos resultados de outras investigações desde o final do século XVIII até ao nascimento do capitalismo na Polónia. Neste país, a profissão de

contabilista é tida como uma profissão feminina, desviando-se dos padrões da restante Europa Ocidental. Segundo a autora, apesar do estereótipo da profissão se desviar do expectável nos restantes países, permanece a ideia de que trabalhos ditos femininos têm menor prestígio e são menos bem remunerados, em consonância com o pensamento comum daqueles países europeus.

Mais recentemente, Vidwans e Cohen (2019) estudaram a revolução da mulher na profissão, tendo concluído que as barreiras – individuais, familiares e organizacionais, às suas conquistas dentro da profissão pouco alteraram, obrigando as mulheres a encontrar formas para as ultrapassar ou compensar, nomeadamente quanto à integração da sua vida familiar e profissional. Contudo, os autores consideram que, tanto os homens, como as mulheres, foram reestruturando ao longo dos tempos as suas vidas através de pequenas mudanças, dando, contudo, primazia à acomodação em vez da reinvenção. A partir deste estudo, torna-se claro que os indivíduos são influenciados por forças sociais e fatores externos. Neste aspeto, o impacto da família na carreira assume um papel de substancial relevo, diferindo, consoante o género, as responsabilidades e o apoio familiares e as aspirações individuais.

Este estudo veio reforçar os resultados obtidos por Lindawati e Smark (2015), segundo os quais a mulher contabilista na Indonésia encontra três barreiras à sua participação na vida profissional: as normas sociais da cultura Javanesa, na qual muitos consideram inadequado a mulher ter o mesmo relevo que o homem a nível profissional; o legado do passado; e a constituição de família.

Também Khlif e Achek (2017) estudaram o papel, e o impacto, da mulher na profissão de contabilista, através da revisão de estudos sobre a temática realizados na última década deste século. As conclusões do estudo reforçam que aquele período foi marcado pela entrada substancial da mulher na profissão. Os autores concluíram, igualmente, que grande parte dos trabalhos publicados têm sido conduzidos em economias desenvolvidas e incidem maioritariamente sobre a presença feminina nos mecanismos de governo societário. A representação feminina nos cargos hierárquicos superiores, ou nas comissões de auditoria, conduz a relatórios contabilísticos mais conservadores, a um maior nível de divulgação social e ambiental e a uma menor probabilidade de ocorrência de infrações tributárias e fraudes. Ou seja, a presença das mulheres na contabilidade influencia certos fenómenos, tais como, a qualidade da informação financeira, a política de relato financeiro e a precisão das previsões.

6.2. Progressão na carreira e o fenómeno *glass ceiling*

Com o intuito de analisar a perceção dos profissionais de contabilidade sobre a progressão na carreira das mulheres contabilistas na Irlanda, as barreiras relacionadas com o género, o *glass ceiling* e os acordos de trabalho flexível, Flynn et al. (2015) realizaram um estudo mediante questionário a profissionais daquele país.

Em concordância com outros estudos irlandeses, os resultados apontam para a existência de um menor número de mulheres em posições de senioridade e, ainda, que estas demoram mais tempo até serem promovidas a sócio, o que pode ser entendido como uma evidência da problemática *glass ceiling*, embora os inquiridos considerem que este fenómeno tem vindo a desvanecer. Ou seja, este estudo revela uma clara divergência entre aquilo que é a perceção dos profissionais e a realidade vivida pelas mulheres contabilistas. Ironicamente, existe um consenso entre homens e mulheres sobre o facto de não existir qualquer forma de discriminação, exceto quanto às responsabilidades familiares.

Numa análise mais aprofundada aos resultados daquele estudo, verificamos que as dificuldades de progressão das mulheres na carreira não decorrem de barreiras organizacionais, mas antes dos comportamentos necessários para se alcançarem as posições de topo. As escolhas de vida, como constituir família, foram apontadas como uma forte restrição. Como resultado, as mulheres, ou adiam começar a sua família, ou têm expectativas de carreira mais baixas após terem filhos. Trabalhar longas horas é entendido como uma característica essencial para uma carreira de sucesso na área de contabilidade, tendo os autores encontrado diferenças de género nas horas trabalhadas semanalmente, assim como nas horas extra laborais, tendo-se verificado que, em média, os homens despendem mais horas em eventos sociais e *networking* do que as mulheres. Existe, assim, a perceção de que as mulheres não socializam o suficiente para criar uma rede de contactos, devido a constrangimentos familiares. O estudo revela, ainda, que as mulheres que têm sucesso nas empresas de contabilidade são obrigadas a adaptar-se aos valores masculinos, de tal modo que, no período da maternidade, são vistas como *outsiders* do grupo. Em suma, os resultados deste estudo confirmam a existência efetiva de desigualdades de género na profissão de contabilista, embora tal seja negado por ambos os géneros.

Anderson-Gough et al. (2005) procuraram analisar, com recurso a entrevistas, os processos de socialização profissional implicados nas relações de género, tendo concluído que as capacidades de socialização acompanham a erosão dos limites entre

o tempo pessoal e o tempo profissional das mulheres auditoras. Facto que, sistematicamente, se apresenta como uma desvantagem para aquelas mulheres e, conseqüentemente, para as suas carreiras.

Num estudo anterior, Wood e Lindorff (2001) testaram a teoria do papel social³ sobre as diferenças de género na forma como os gestores australianos percecionam a progressão na carreira. Os dois géneros apresentam diferentes razões explicativas para as desigualdades de oportunidade de progressão. Por um lado, as mulheres apontam razões que assentam na imparcialidade e discriminação, em políticas baseadas no género e no estereótipo negativo que lhes está associado, assim como a falta de interesse pessoal e constrangimentos familiares. Já os homens entendem que tal depende da área de gestão, assim como do momento em que surge a oportunidade de progressão. No que respeita aos fatores explicativos da sua última promoção, as mulheres acreditam que tal se deveu às suas qualidades individuais, enquanto os homens admitem que a promoção foi resultado da sua experiência. Os resultados do estudo apoiam parcialmente as previsões da teoria adotada, podendo o género influenciar o comportamento dos gestores no momento da procura por uma promoção.

Crompton e Lyonette (2011) realizaram uma investigação sobre os percursos profissionais dos géneros em duas profissões altamente qualificadas: a contabilidade e a medicina, tendo utilizado os dados recolhidos num estudo conduzido pela *British Medical Association*, assim como entrevistas a vinte médicos qualificados e a vinte contabilistas, ambos com filhos com menos de catorze anos. Os autores concluíram que, em ambas as profissões, as diferenças de género emergem numa fase inicial (entre final dos 20 anos e início dos 30), embora na medicina as mulheres tendam a escolher ramos conciliáveis com a família, enquanto que na contabilidade as mulheres não conseguem subir na hierarquia ao mesmo ritmo que os homens. Relativamente aos fatores que afetam a progressão nas carreiras, o estudo conclui que a discriminação de género ainda é uma problemática patente, exigindo das mulheres uma constante tentativa de conciliação da sua vida familiar com a profissional, corroborando as conclusões de outros estudos já analisados.

Numa outra ótica, Tiron-Tudor e Faragalla (2018) estudaram a progressão das mulheres na carreira nas quatro maior empresas de contabilidade a nível mundial, com o objetivo de identificar as problemáticas associadas ao género na profissão de contabilista,

³ A teoria do papel social foi introduzida por Eagly, em 1987, para quem as mulheres e os homens desempenham certos papéis de género e sociais, sendo as suas crenças e comportamentos determinados pelos estereótipos que lhes estão associados.

nomeadamente no seu percurso profissional. Concluíram que os principais fatores que influenciam as carreiras profissionais das mulheres na contabilidade são a discriminação, a maternidade, o fenómeno “telhado de vidro” e a falta de visibilidade. Com efeito, quando as mulheres optam por dar alguma prioridade à maternidade, são-lhes oferecidas posições que não lhes permitem progredir profissionalmente a sócios, e as que chegam a sócio não são vistas como tal, contrariamente ao que acontece com os homens. Este estudo veio reforçar os resultados obtidos por Zhao e Lord (2016), de acordo com os quais as mulheres contabilistas na China encontram constantemente barreiras ao longo da sua carreira, nomeadamente a perceção negativa que os outros têm do seu desempenho profissional após serem mães, afirmando os homens que a motivação e eficiência da mulher no trabalho diminui com a maternidade.

Paralelamente, Cimirotić et al. (2017) procuraram identificar quais os fatores que contribuem para a progressão das mulheres em posições de liderança, através da realização de entrevistas a mulheres com cargos executivos nos departamentos de contabilidade de empresas austríacas. Segundo este estudo, o número de mulheres a trabalhar em profissões predominantemente masculinas, tais como a contabilidade de gestão, tem vindo a aumentar significativamente nos últimos anos, não se tendo identificado um fator explicativo preponderante para tal evolução, mas antes um conjunto de variáveis, tais como as competências sociais, conhecimentos, assertividade, ambição e, ainda, o fator sorte. No entanto, a percentagem de mulheres executivas naquelas áreas permanece baixa.

As conclusões semelhantes já haviam chegado Siboni et al. (2016), referindo que as mulheres continuam a ser sistematicamente excluídas de posições seniores e, quando chegam a posições de destaque, auferem menos do que os homens na mesma posição. Apesar da legislação promover o papel da mulher, nomeadamente nos países desenvolvidos, a realidade é que a desigualdade ainda persiste. Embora a literatura aponte que a desigualdade de género é endémica ao local de trabalho, investigações mais recentes mostram que um aumento da diversidade faz sentido, inclusivamente quando medido em termos económicos, de tal forma que as organizações poderiam ser mais bem-sucedidas se aumentassem a diversidade de género nas posições executivas.

Kornberger et al. (2010) registaram contradições e ambiguidades no discurso dos entrevistados de uma grande empresa de auditoria sobre o género. A política de trabalho flexível foi adotada naquela empresa como forma de garantir “*o melhor espaço profissional de trabalho para as mulheres*” (Kornberger et al., 2010: 781), porém

verificou-se que a iniciativa não atenuou as desigualdades já existentes, antes pelo contrário, reforçou-as ainda mais, sobretudo para as mulheres que a adotaram. Numa interpretação crítica, os autores consideram que não foi a iniciativa de género por si só que representou um obstáculo à igualdade, mas antes a forma como a política foi adotada e compreendida dentro da empresa. Este estudo veio reforçar os resultados obtidos por Crompton e Lyonette (2011), de que, na contabilidade, o trabalho a tempo parcial é visto como algo limitador à progressão na carreira, mesmo nos casos em que os contabilistas a tempo parcial trabalham mais horas que contabilistas com contratos nas empresas.

6.3. Diferenças salariais

Smithson et al. (2004) estudaram os efeitos das crenças culturais e organizacionais nos salários, através da realização de questionários e entrevistas a contabilistas no Reino Unido. As conclusões indicam que as respostas de género às pressões por parte das empresas, associadas também ao receio face a um possível impacto negativo na progressão da carreira, estão a contribuir para a existência do *gap* salarial entre géneros. A preocupação com a progressão na carreira é uma grande barreira para a adoção de acordos de trabalho flexível para homens e mulheres, sendo que as mulheres que adotam este tipo de horários (devido, por exemplo, à maternidade) estão cientes de que os seus salários e perspectivas de carreira são mais baixas. Por sua vez, os homens que adotam horários mais flexíveis fazem-no numa idade mais avançada, de modo que o impacto na progressão da carreira e no salário é menos significativo.

Ainda quanto àquele *gap* salarial, Rocha (2013) analisou relatórios e contas de 38 empresas que integravam o PSI 20 e o Índice Geral da CMVM, entre 2008 e 2011, tendo concluído, para além da escassez de mulheres em cargos administrativos, que existe uma notória diferença entre os valores auferidos pelas mulheres e pelos homens, com claro prejuízo para o lado feminino.

Mais recentemente, Rodrigues (2016) procurou estudar as desigualdades no mercado de trabalho português e avaliar o *gap* salarial de género em Portugal, assim como analisar o comportamento do mesmo, tendo em conta a conjuntura recessiva da economia portuguesa. O estudo revela que existe uma crescente procura por trabalhadores femininos no mercado de trabalho e, simultaneamente, uma oferta com níveis de qualificação superiores, criando, tanto do lado da procura, como do lado da oferta, uma tendência para uma potencial diminuição do *gap* salarial entre géneros.

Adicionalmente, concluiu que o *gap* salarial bruto no triênio em estudo (2007-2009) era de 21,40%. Segundo o modelo adotado, há um incremento nos anos de formação, o que gera um aumento salarial superior para as mulheres, embora a experiência profissional continue a ser mais bem remunerada no caso dos homens.

Também Fonseca (2017) estudou as diferenças salariais entre gêneros no mercado de trabalho português, com o objetivo de aferir da existência, ou não, de discriminação de gênero no salário dos trabalhadores. Para os períodos em estudo (2007 e 2012), os resultados obtidos permitem concluir que, em média, os homens auferem salários médios superiores às mulheres. Relativamente à magnitude da discriminação, esta diminui ao longo do período analisado, apesar de continuar a apresentar um peso considerável. A investigação permite, ainda, concluir que, tanto a idade, como a antiguidade no cargo, têm um efeito positivo no salário individual, mais evidente nos homens do que nas mulheres.

6.4. Conflito trabalho-família

Quanto ao conflito trabalho-família e suas consequências para o sucesso das carreiras, Whiting (2008) realizou entrevistas a contabilistas neozelandeses com o intuito de averiguar quais as estratégias que estas adotavam para conciliar as suas responsabilidades familiares e profissionais, e alcançar sucesso profissional. À semelhança de muitas outras profissões, a de contabilista na Nova Zelândia tem vindo a adaptar-se cada vez mais ao número crescente de mulheres na profissão. Se, por um lado, o modelo tradicional predominante para o sucesso profissional tem sido aquele em que o homem é o "ganha pão" e a mulher é devota à família, por outro lado, este modelo é irrealista em pleno século XXI e, atualmente, muito pouco comum. Na Nova Zelândia, embora as mães contabilistas estejam primeiramente dedicadas à família e trabalhem em regimes de *part-time*, assiste-se a uma adaptação das organizações à presença feminina na profissão. Porém, os dados demonstram que estas organizações têm vindo a praticar uma forma subtil de discriminação, uma vez que o estereótipo do empregado ideal ou perfeito não se alterou nas últimas décadas. Com efeito, os entrevistados apontam que, para conseguirem alcançar posições mais altas dentro da profissão, são-lhes exigidas longas horas de dedicação ao trabalho, disponibilidade total e poucas interrupções na carreira. Como forma de atenuar o conflito, têm existido algumas alterações, nomeadamente ao nível da crescente participação da mulher e consequente desconstrução gradual do papel tradicional, passando a diversidade a ser mais

predominante, particularmente entre as mulheres contabilistas. As organizações também têm vindo a adotar políticas de trabalho flexível, de modo a tornar alcançáveis as posições hierárquicas superiores.

Cimirotić et al. (2017) acrescenta que, para além das suas inseguranças, as contabilistas identificam a possibilidade de virem a ser mães como um obstáculo à sua progressão na carreira. Os resultados deste estudo demonstram que o equilíbrio vida-trabalho e as horas de trabalho, em particular, representam dificuldades para as mulheres executivas na contabilidade de gestão. Apesar da maioria das mulheres deste estudo terem horários de trabalho flexíveis, uma boa parte reporta o desequilíbrio que existe entre o trabalho e a sua vida pessoal, devido à dificuldade que sentem em desligar-se do primeiro, nos seus tempos livres ou até mesmo nas férias. Consideram, contudo, que tal não é um obstáculo para atingirem posições de topo ou de liderança na carreira.

Também Ibrahim e Al Marri (2015) realizaram entrevistas a contabilistas casadas dos Emirados Árabes Unidos com o objetivo de estudar os efeitos do género e o seu grau de satisfação com as políticas organizacionais que visam apoiar o conflito trabalho-família. Os resultados evidenciam que as mulheres experienciam mais aquele conflito do que os homens, até porque é relativamente recente no país as mulheres trabalharem. Os autores entendem que as práticas organizacionais que visam esbater o conflito de género são ferramentas importantes para reduzirem aquela evidência.

Muito recentemente Pinto (2019) estudou, por meio de entrevistas, a perceção do conflito trabalho-família entre homens e mulheres numa empresa portuguesa. A perceção do conflito é essencialmente no sentido de que o trabalho interfere com a família, mas que a família não interfere com o trabalho, considerando que existem diferenças de género. Contudo, contrariamente ao estudo anterior, nesta investigação verifica-se que são os homens quem percecionam mais o conflito trabalho-família, apesar de serem as mulheres que, de uma forma geral, desempenham uma maior variedade de tarefas. Quanto às respostas das empresas para combater o conflito trabalho-família, estas materializam-se em políticas de flexibilização do trabalho e do respetivo horário, assim como em apoios às crianças e licenças parentais.

7. Conclusões

O género é um tema global e complexo na investigação em contabilidade (Vidwans & Cohen, 2019). Não obstante ter passado um século desde que as mulheres foram admitidas à profissão de contabilista em alguns dos países desenvolvidos do mundo, os investigadores continuam a abordar a natureza do género nesta profissão. De facto, durante muito tempo as mulheres viram negados direitos como a educação, o trabalho ou até mesmo o direito ao voto, mas atualmente caminhamos para uma realidade na qual a mulher é capaz de exercer os seus direitos. Contudo, ainda há muito trabalho a fazer nesta área, porquanto continuamos a assistir a muitos atos discriminatórios contra as mulheres.

O objetivo deste trabalho foi efetuar a revisão dos mais relevantes estudos sobre a mulher na profissão de contabilista, identificando as dificuldades e os desafios que as mulheres enfrentam no seu quotidiano no exercício daquela profissão, nomeadamente ao nível da progressão na carreira, das diferenças salariais e do conflito trabalho-família.

Tal como foi possível constatar nos estudos analisados, continuam a existir muitos obstáculos à mulher na profissão de contabilista, sendo os mais estudados aqueles que se refletem no fenómeno *glass ceiling* e progressão na carreira, as diferenças salariais, o conflito trabalho-família e a flexibilização de horários que, apesar de menos estudada, também impacta significativamente a vida profissional das mulheres.

Verificamos que os estudos analisados foram realizados, sobretudo, em países desenvolvidos, nomeadamente países da Europa Ocidental e Nova Zelândia, configurando estudos empíricos e revisões de literatura. Em Portugal, o estudo da relação entre o género feminino e a profissão de contabilista é ainda pouco explorado. Quando analisamos o estado de arte em Portugal, constatamos que os poucos estudos existentes não focam em concreto as dificuldades sentidas pelas mulheres no exercício da sua profissão de contabilista.

Podemos, ainda, concluir da revisão efetuada à literatura que a generalidade dos estudos incide sobre apenas um país, são de natureza explanatória e seguem sobretudo metodologias mistas, combinando as entrevistas com os questionários.

Ao longo da história têm sido desenvolvidos esforços no sentido de combater o domínio masculino e de promover a emancipação da mulher, procurando, assim, criar-se um espaço verdadeiramente comum a homens e mulheres, onde as diferenças de género sejam esbatidas. Mas, não obstante a evolução no processo de feminização que

estamos a assistir no mercado de trabalho, a profissão de contabilista parece não ser exceção ao fenómeno do *glass ceiling*, o qual traduz a desigualdade de oportunidades de carreira e de acesso a posições hierarquicamente superiores por parte das mulheres. Este fenómeno comporta todo um conjunto de barreiras invisíveis que são impostas às mulheres e que tornam difícil a sua progressão na carreira, a que não é alheia a profissão de contabilista.

Mesmo não existindo diferenças no desempenho de determinada função, quer esta seja executada por um homem, quer seja por uma mulher, a revisão efetuada à literatura leva-nos a acreditar que ainda existem muitos obstáculos que dificultam a progressão das mulheres na profissão, o que contribui para as diferenças salariais entre géneros e para a falta de flexibilidade nos horários.

A mulher teve, e terá sempre, um papel muito importante no âmbito familiar, pelo que é necessário que sejam adotadas práticas que visem garantir um equilíbrio saudável entre a sua vida pessoal e a sua vida profissional, por forma a que esta seja capaz de desempenhar, não só o seu papel enquanto contabilista, mas também o seu papel no seio da família. Agora, mais que nunca, o conflito trabalho-família assume um especial relevo, visto que no atual contexto de pandemia, muitas profissionais viram a sua esfera profissional coabitar com a sua esfera pessoal, nomeadamente na conciliação da sua profissão através de teletrabalho com o seu papel enquanto mãe e cuidadora da casa.

Em síntese, apesar da participação das mulheres no mercado de trabalho ser cada vez maior, estas continuam a enfrentar barreiras que lhes são impostas por algo que lhes é intrínseco, o ser mulher.

Referências bibliográficas

- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2005). «Helping them to forget...»: The organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organizations and Society*, 30(5), 469–490. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2004.05.003>
- Bennet, J. M. (1989). Feminism and History. *Gender & History*, 1(3), 251–272. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0424.1989.tb00256.x>
- Broadbent, J. (2016). A gender agenda. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 169–181. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-07-2015-0046>
- Cimirotić, R., Duller, V., Feldbauer-Durstmüller, B., Gärtner, B., & Hiebl, M. R. W. (2017). Enabling factors that contribute to women reaching leadership positions in business organizations: The case of management accountants. *Management Research*

- Review*, 40(2), 165–194. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2014-0233>
- Collins, R., Chafetz, J. S., Blumberg, R. L., Coltrane, S., & Turner, J. H. (1993). Toward an integrated theory of gender stratification. *Sociological Perspectives*, 36(3), 185–216. <https://doi.org/10.2307/1389242>
- Constituição da República Portuguesa, Pub. L. No. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10 (1976). <https://dre.pt/legislacao-consolidada-/lc/34520775/view>
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2011). Women's Career Success and Work-life Adaptations in the Accountancy and Medical Professions in Britain. *Gender, Work and Organization*, 18(2), 231–254. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00511.x>
- Fernandes, V. L. da. (2014). *A contabilidade, o exercício e o acesso à profissão de técnico oficial de contas na perspetiva das mulheres*. Universidade do Minho.
- Czarniawska, B. (2008). Accounting and gender across times and places: An excursion into fiction. *Accounting, Organizations and Society*, 33(1), 33–47. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2006.09.006>
- Del Baldo, M., Tiron-Tudor, A., & Faragalla, W. (2018). Women's Role in the Accounting Profession: A Comparative Study between Italy and Romania. *Administrative Sciences*, 9(1), 2. <https://doi.org/10.3390/admsci9010002>
- European Commission. (2019). «*Equal Pay? Time to close the gap!*» <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu>
- Vilela, C. V. (2015). *O acesso das mulheres ao estudo da Contabilidade: comparação entre o caso britânico e o caso português*. Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.
- Flynn, A., Earlie, E. K., & Cross, C. (2015). Gender equality in the accounting profession: One size fits all. *Gender in Management*, 30(6), 479–499. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2015-0048>
- Fonseca, L. (2017). *Discriminação salarial de género no mercado de trabalho português*. Faculdade de Economia da Universidade do Porto.
- Pinto, A. M. (2019). *As Diferenças de Género na Percepção do Conflito Trabalho-Família*. Universidade do Minho.
- Haynes, K. (2008). Moving the gender agenda or stirring chicken's entrails?: Where next for feminist methodologies in accounting? *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 21(4), 539–555. <https://doi.org/10.1108/09513570810872914>
- Haynes, K. (2013). Sexuality and sexual symbolism as processes of gendered identity formation: An autoethnography of an accounting firm. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 26(3), 374–398. <https://doi.org/10.1108/09513571311311865>
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110–124. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>

- Ibrahim, M. E., & Al Marri, A. (2015). Role of gender and organizational support in work-family conflict for accountants in UAE. *International Journal of Commerce and Management*, 25(2), 157–172. <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-03-2013-0026>
- Khlif, H., & Achek, I. (2017). Gender in accounting research: a review. *Managerial Auditing Journal*, 32(6), 627–655. <https://doi.org/10.1108/MAJ-02-2016-1319>
- Kim, J. S., & Nafziger, A. N. (2000). Is it sex or is it gender? *Clinical Pharmacology and Therapeutics*, 68(1), 1–3. <https://doi.org/10.1067/mcp.2000.108356>
- Kornberger, M., Carter, C., & Ross-Smith, A. (2010). Changing gender domination in a Big Four accounting firm: Flexibility, performance and client service in practice. *Accounting, Organizations and Society*, 35(8), 775–791. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.09.005>
- Lindawati, A., & Smark, C. (2015). Barriers to women's participation in the accounting profession in java, Indonesia. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 9(1), 89–101. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v9i1.7>
- Lucas, A., & Dias, D. (2020). Glass Ceiling in Accounting Profession: Myth or Reality? *INTED2020 Proceedings*, 1(March), 5499–5504. <https://doi.org/10.21125/inted.2020.1483>
- Mischau, A. (2001). Women in Higher Education in Europe - A Statistical Overview. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21, 20–31.
- Nogueira, M. da C. de O. C. (1996). *Um Novo Olhar Sobre as Relações Sociais de Género – Feminismo e Perspectivas Críticas na Psicologia Social* [Universidade do Minho]. https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/pub_geral.show_file?pi_doc_id=23298
- Nunes, M. T. A. (2007). *Género e cidadania nas imagens de História: estudos de manuais escolares e software educativo*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Oakley, A. (2016). *Sex, gender and society*. Routledge. https://books.google.pt/books?id=_Rb9CQAAQBAJ
- Ordem dos Contabilistas Certificados. (2018). *Distribuição geográfica por género e idade dos membros da Ordem dos Contabilistas Certificados*. www.occ.pt
- Rebelo, D. (2011). *As conquistas democráticas da mulher portuguesa*. http://www.25abril.org/a25abril/get_document.php?id=240
- Ried, G. E., Acken, B. T., & Jancura, E. G. (1987). An historical perspective on women in accounting. *Journal of Accountancy*, 163(5), 338.
- Rodrigues, S. (2016). *Salários e desigualdade de género em Portugal*. Universidade dos Açores.
- Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F., & De Villiers, C. (2016). Gender (in) accounting: Insights, gaps and an agenda for future research. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 158–168. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-04-2016-0054>
- Marques, I. A. (2018). *A mulher nas carreiras de topo*. Universidade Autónoma de Lisboa.

- Rocha, J. M. da. (2013). *A participação das mulheres na administração das empresas - «o teto de vidro»*. Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.
- Smithson, J., Lewis, S., Cooper, C., & Dyer, J. (2004). Flexible working and the gender pay gap in the accountancy profession. *Work, Employment and Society*, 18(1), 115–135. <https://doi.org/10.1177/0950017004040765>
- Sousa, J. F. de. (1998). O Estado Novo e a Contabilidade: contributo para o estudo do Ensino Técnico e da profissão de Contabilista na década de 30. *Estudos do ISCA*, 3/4, 112–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.34624/ei.v0i3/4.7527>
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Tiron-Tudor, A., & Faragalla, W. (2018). Women Career Paths in Accounting Organizations: Big4 Scenario. *Administrative Sciences*, 8(4), 62. <https://doi.org/10.3390/admsci8040062>
- U. S. Glass Ceiling Commission. (1995). *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital. The Environmental Scan. A Fact-Finding Report of the Federal Glass Ceiling Commission*. <http://search.proquest.com.libproxy.edmc.edu/docview/62547011?accountid=34899>
- UNESCO. (2017). Literacy Rates Continue to Rise from One Generation to the Next. *Unesco*, 2016(45), 1–13.
- Vicente, A. (2000). *Direitos das Mulheres/Direitos Humanos (Cadernos C)*. Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Vidwans, M., & Cohen, D. A. (2019). Women in accounting: Revolution, where art thou? *Accounting History*, 1963. <https://doi.org/10.1177/1032373219873686>
- Walker, S. P. (2008). Accounting histories of women: Beyond recovery? *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 21(4), 580–610. <https://doi.org/10.1108/09513570810872932>
- Whiting, R. H. (2008). New Zealand chartered accountants' work/family strategies and consequences for career success. *Pacific Accounting Review*, 20(2), 111–137. <https://doi.org/10.1108/01140580810892472>
- Wood, G. J., & Lindorff, M. (2001). Sex differences in explanations for career progress. *Women in Management Review*, 16(4), 152–162. <https://doi.org/10.1108/09649420110392136>
- Wootton, C. W., & Kemmerer, B. E. (2000). The changing genderization of the accounting workforce in the US, 1930–90. *Accounting, Business & Financial History*, 10(2), 169–190. <https://doi.org/10.1080/095852000411023>
- Zhao, Y., & Lord, B. R. (2016). Chinese women in the accounting profession. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 226–245. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-08-2015-0058>