



UNIVERSIDADE DE
COIMBRA



Anabela Santos Teles

**A INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS DE GÉNERO
DOS GESTORES DAS PEQUENAS EMPRESAS E
MICROENTIDADES NA QUALIDADE DOS RESULTADOS
CONTABILÍSTICOS**

Relatório de Estágio do Mestrado em Contabilidade e Finanças, orientado pela Professora
Doutora Liliana Marques Pimentel, apresentado à Faculdade de Economia da
Universidade de Coimbra

Outubro de 2020

FACULDADE DE ECONOMIA

A INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS DE GÉNERO DOS GESTORES DAS PEQUENAS EMPRESAS E MICROENTIDADES NA QUALIDADE DOS RESULTADOS CONTABILÍSTICOS

Ficha Técnica

Tipo de trabalho	Relatório de Estágio
Título	A Influência Das Características De Género Dos Gestores Das Pequenas Empresas E Microentidades Na Qualidade Dos Resultados Contabilísticos
Autora	Anabela Santos Teles
Orientadora	Liliana Marques Pimentel
Identificação do Curso	2º Ciclo em Contabilidade e Finanças



UNIVERSIDADE D
COIMBRA



AGRADECIMENTOS

O presente relatório marca o fim mais uma etapa do meu percurso académico, e como tal, tenho de agradecer a todas as pessoas, que de uma forma ou outra, contribuíram para que eu conseguisse alcançar mais esta conquista.

À minha família, especialmente aos meus pais, que foram o pilar de todo o percurso, que sempre me apoiaram, e que fizeram o possível e o impossível para que conseguisse realizar os meus objetivos, e aos meus irmãos, os meus companheiros desde sempre, por me motivarem e apoiarem em todos os momentos.

Ao meu namorado, que esteve sempre ao meu lado, obrigada por toda a ajuda, motivação e compreensão.

A todos os docentes que passaram pelo meu percurso académico, em especial à Professora Doutora Liliana Pimentel, minha orientadora académica, que se disponibilizou para me ajudar na elaboração do presente relatório. Ao Mestrado de Contabilidade e Finanças, que me abriu portas para um novo desafio profissional.

À Futurforma Lda, por me ter acolhido, especialmente à minha orientadora profissional, Doutora Andreia Sousa, por todos os ensinamentos e que entre todas as tarefas que tinha, teve sempre o cuidado de que eu conseguisse cumprir os objetivos previstos para o estágio. À Carla Simões, a melhor colega de estágio que me podia ter calhado, e que teve um papel fundamental na minha aprendizagem.

Aos amigos de sempre, e também aos amigos que Coimbra me trouxe, obrigada por toda a compreensão, amizade e companheirismo durante esta etapa.

RESUMO

Vários estudos sugerem que as organizações tendem a ser o reflexo das características e valores dos seus gestores, defendendo a existência de um “CEO *effect*”, que poderá ter por base características observáveis, como também de características comportamentais. Entre as diferenças demográficas mais estudadas estão o género e a idade, sendo destacado o seu impacto em questões como a aversão ao risco ou o acesso ao crédito. Para além disso, existem fortes evidências empíricas de que a demografia dos CEOs está relacionada com a magnitude de gestão de resultados. Uma má produção da informação contabilística pode influenciar positiva ou negativamente os rendimentos declarados, afetando assim a qualidade dos resultados.

O objetivo deste relatório de estágio é avaliar qual o impacto das características dos CEOs, nomeadamente da idade e do género, na Qualidade dos Resultados das suas entidades. Aplicado a uma amostra de 40 empresas, pertencentes à carteira de clientes do local do estágio, pretendeu-se explorar o contexto das microentidades. A opção por este tema está relacionada com o facto do contexto das pequenas empresas ser pouco explorado. Tendo ele características específicas de gestão, e motivações para uma gestão de resultados muito distintas das empresas de grande dimensão, surgiu o interesse de abordá-lo no presente relatório, visto que uma parte significativa das empresas-clientes do local de estágio eram geridas por mulheres.

Os resultados encontrados são consistentes com o suporte empírico, de que as mulheres tendem a ser menos propensas à manipulação de resultados, tendo-se também verificado que esta tendência é mais forte em gestores com mais idade. De um ponto de vista geral, concluiu-se que as características dos gestores influenciam a qualidade dos resultados contabilísticos.

Palavras-chave: Qualidade dos Resultados; Microentidades; Características dos Gestores; *Accruals*; Manipulação de Resultados;

ABSTRACT

Several studies suggest that organizations tend to reflect the management characteristics and values of their management, defending the existence of a “CEO effect”, that might be based on observable and behavioral characteristics. Among the most studied demographic differences are the gender and age, highlighting their impact on matters such as risk aversion of access to bank credit. Furthermore, strong empirical evidence supports the fact that the demography of CEOs is related with the magnitude of earnings management. A poor preparation of accounting information may influence, in either a positive or negative way, the overall published profitability, affecting the earnings quality.

The purpose of this internship report is to assess what is the impact of the CEO characteristics, namely the age and gender, in Earnings Quality in their entities. This study considers a sample of 40 companies, belonging to the client portfolio of the welcoming entity, with the intent to explore micro-entities. This topic arises due to the lack of the empirical studies on the field of small companies, having with it a very specific set of management characteristics and motivations for earnings management distinct for larger companies and since, in the sample considered, a relevant portion of the entities management was carried out by women, motivates further interest in this topic.

The results found are consistent with the existing empirical evidence that women are less prone to engage in earnings management, having also concluded that this tendency is stronger in older managers. In a broader point of view, we conclude that the management characteristics influence the quality of results.

Keywords: Earnings Quality; Microentities; Management Carateristics; Accruals; Earnings Management

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 Análise SWOT da Futurforma, Lda.....	7
Tabela 2 Estatística Descritiva.....	43
Tabela 3 Impacto do género na manipulação de resultados.....	47
Tabela 4 Impacto do género com base na idade na manipulação de resultados.....	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organograma Da Futurforma, Lda.	6
---	---

SIGLAS E ABREVIATURAS

CAE – Classificação Portuguesa de Atividades Económicas

CDCC – Código Deontológico dos Contabilistas Certificados

CEO – Chief Executive Officer

CFO- Chief Financial Officer

CIVA – Código do Imposto sobre o Valor Acrescentado

FASB – Financial Accounting Standards Board

IRS – Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares

IVA – Imposto sobre o Valor Acrescentado

NISS – Número de Identificação da Segurança Social

PME – Pequenas e Médias Empresas

SAF-T – Standard Audit File for Tax Purposes

SNC – Sistema de Normalização Contabilística

UGT – União Geral de Trabalhadores

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
PARTE I: ESTÁGIO CURRICULAR.....	3
1. Apresentação da entidade.....	4
1.1 Beve apresentação	5
1.2. Missão, visão e valores.....	5
1.3. Organograma.....	6
1.4. Análise SWOT	6
2. Objetivos do Estágio Curricular	10
3. Descrição das Atividades Desenvolvidas.....	11
3.1. Receção, organização e arquivo de documentos.....	11
3.2. Lançamento e classificação de documentos.....	12
3.3. Reconciliações bancárias, de clientes e de fornecedores	13
3.4. Processamento de salários.....	14
3.5. Apuramento das obrigações fiscais	15
3.5.1. Declaração periódica do IVA	15
3.5.2. Declaração Mensal de Remunerações.....	16
3.5.3. Declaração da Segurança Social	16
3.5.4. Fundos de compensação.....	17
3.5.5. Envio do SAFT.....	17
3.6. Demonstrações Financeiras.....	18
3.7. Ética profissional.....	18
4. Análise critica ao Estágio Curricular	21
PARTE II: ESTUDO EMPÍRICO.....	23
5. Características Demográficas Dos Gerentes E Qualidade dos Resultados: Contexto Das Microentidades	24
5.1. Introdução.....	24

5.2. Pequenas e Médias Empresas.....	25
5.2.1. Definições legais	25
5.2.2. Particularidades das PME.....	27
5.3. Qualidade dos Resultados	29
5.3.1. Género e Qualidade dos Resultados.....	31
5.3.2. Género e Gestão de Resultados: Contexto das Microentidades	33
5.3.3. Idade do CEO e Qualidade dos Resultados.....	35
5.4. Incentivos à Gestão de Resultados	37
6. Metodologia	39
6.1. Objetivos do estudo.....	39
6.2. Técnica de investigação adotada	39
6.3. Dados e resumo de estatísticas	41
6.3.1. Recolha de dados.....	41
6.3.2. Estatística Descritiva	42
PARTE III: ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	45
CONCLUSÕES.....	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
LEGISLAÇÃO.....	57
ANEXOS.....	58

INTRODUÇÃO

Uma parte significativa da heterogeneidade nas práticas de investimento, financeiras e organizacionais pode ser explicada pela presença de efeitos fixos do gestor. Diferentes padrões na tomada de decisão pressupõem a existência de “estilos” de gestão (Bertrand & Schoar, 2003). Estudos mais recentes admitem a existência de um “CEO *effect*”, partindo de características observáveis, como a idade e o género, como também de características comportamentais, como o excesso de confiança ou narcisismo (Belot & Serve, 2018). Entre as diferenças demográficas mais estudadas estão o género e a idade, sendo que existem evidências que estas têm efeitos em aspetos como a aversão ao risco, o acesso ao crédito ou até questões éticas.

A Qualidade dos Resultados trata-se também de um tema amplamente discutido. A sua relevância deve-se à importância de o valor dos resultados ser “fiel”, de modo a transmitir uma informação correta e com qualidade, que seja útil no processo de tomada de decisões importantes para as entidades. Uma má produção da informação contabilística pode influenciar positiva ou negativamente os rendimentos declarados, afetando assim a qualidade dos resultados contabilísticos. Uma manipulação dos resultados, de forma intencional, é por vezes utilizada como recurso para determinados interesses e benefícios. Existem fortes evidências empíricas de que a demografia dos CEOs (género e idade) estão negativamente correlacionadas com a magnitude de gestão de resultados, e também de que a relação entre o género e a qualidade dos resultados é mais forte para CEOs com mais idade.

No entanto, maioria dos estudos sobre esta temática aplicam-se a empresas cotadas, pelo que ainda não existe muita informação sobre este efeito nas PME. Dada a sua singularidade, este segmento de empresas tem questões específicas derivadas da sua natureza, que diferem substancialmente das empresas cotadas (Ang, 1991). Contrariamente às empresas de grande dimensão, as PME são normalmente geridas apenas por uma pessoa, o seu proprietário, e cujo seu investimento nessa entidade representa uma parte bastante significativa das suas poupanças (Brunninge, Nordqvist, & Wiklund, 2007). Devido a estas especificidades, é expectável que as características do CEO tenham um impacto substancial na maneira como gerem as suas entidades, e sobre os incentivos para envergarem pela prática de Gestão de Resultados.

Cientes da importância da representação de mulheres nos órgãos de decisão, e com o propósito de acrescentar algo inovador ao Relatório de Estágio, que foi realizado num pequeno gabinete de contabilidade, em que uma parte significativa das empresas-clientes eram geridas por mulheres, surgiu o interesse de analisar esta temática. Os dados do presente estudo referem-se a uma amostra de 40 microentidades portuguesas, pertencentes à carteira de clientes do local de estágio, referentes ao período de 3 anos (2016-2018).

Para um melhor entendimento, o relatório foi estruturado em três principais partes. A primeira parte é dedicada ao estágio, sendo feita uma apresentação da entidade de acolhimento, os principais objetivos do estágio, uma descrição pormenorizada das atividades desenvolvidas, culminando com a análise crítica do estágio.

A segunda parte é dedicada ao estudo empírico, no qual é feito em primeiro lugar um enquadramento sobre as temáticas a serem estudadas, passando pelas definições e especificidades das Pequenas e Médias Empresas, bem como uma revisão de literatura, destacando-se aqui a Qualidade dos Resultados, a influência das características dos gestores e os incentivos à Gestão de Resultados. Posteriormente são identificados os objetivos do estudo, as técnicas de investigação e a recolha dos dados utilizados, bem como uma análise descritiva dos dados.

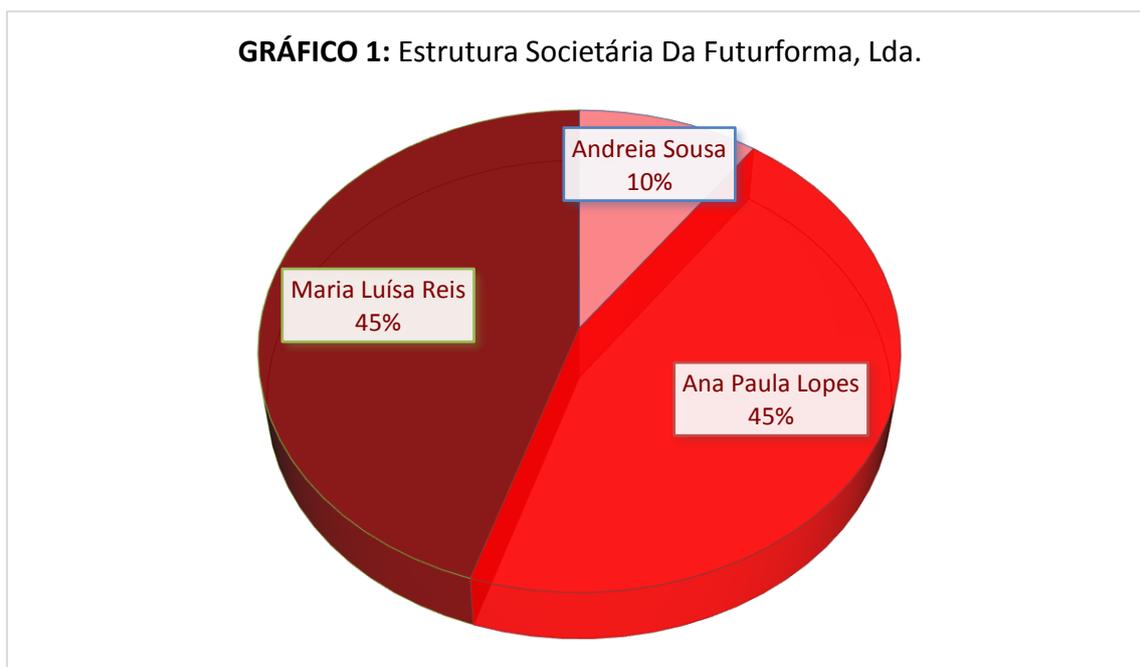
Na terceira parte são apresentados os resultados do estudo. É feita uma análise e discussão dos resultados obtidos, verificando-se uma consistência com o suporte empírico, de que as características dos gestores têm impacto na qualidade dos resultados contabilísticos, sendo verificado que as mulheres são menos propensas a uma manipulação dos resultados contabilísticos. Por fim, na conclusão é apresentada uma síntese do estudo, referenciando os contributos do estudo, bem como as suas limitações e sugestões, propondo possíveis pesquisas e estudos futuros.

PARTE I: ESTÁGIO CURRICULAR

1. Apresentação da entidade

A entidade de acolhimento Futurforma Formação Gestão e Informação, Lda. é uma sociedade por quotas com o objeto social de consultoria para os negócios, gestão e formação profissional, apresentando-se com o CAE 70220 (Outras atividades – Consultoria para os Negócios e Gestão) e o CAE secundário 85591 (Formação Profissional).

Iniciou a sua atividade a 3 de março de 1999, com um capital social de 16.000€. A sede da entidade localiza-se na Avenida Doutor António Portugal, N°17 Esquerdo, 3030-297 Coimbra. Encontra-se registada na Conservatória Regional de Coimbra, sob o registo comercial nº PT 504469630. A sociedade é composta por três sócias, sendo que se encontra distribuída conforme o gráfico seguinte:



Pelo gráfico, podemos observar que as sócias maioritárias são a Maria Luísa Reis e a Ana Paula Lopes com uma quota de 45% cada uma, e os restantes 10 % pertencem a Andreia Sousa.

1.1. Breve apresentação

A entidade Futurforma, Lda. foi fundada em Coimbra a 3 de Março de 1999, começando numa atividade mais direcionada para a formação profissional, tendo incidido particularmente na área da construção/urbanismo, em parceria com entidades como a Ordem Dos Arquitetos (Secção Regional Norte) e diversas Câmaras Municipais do país, com destaque para a Câmara Municipal do Porto, de Famalicão, de Águeda, de Santiago do Cacém e do Funchal. Em 2002 redirecionou a sua atividade para a Consultoria de Gestão e prestação de serviços de Contabilidade e Fiscalidade.

Em 2007, devido à sua diversificada atividade e à carteira de clientes, muda a sua sede para a Quinta da Maia, onde atualmente exercem a principal parte da atividade, permitindo assim o seu desenvolvimento com melhores condições técnicas. Estando cientes das necessidades dos clientes, em alguns casos, as prestações de serviços são feitas nas próprias empresas que contratam os serviços.

Atualmente conta com dois colaboradores e dois profissionais subcontratados, prestando serviços de contabilidade, fiscalidade, recursos humanos e consultoria de gestão em *outsourcing* ou prestação de serviços. Os seus clientes são maioritariamente microentidades das mais diversas áreas.

1.2. Missão, visão e valores

A entidade apresenta como missão a prestação de serviços de Contabilidade, Fiscalidade e Análise Financeira com um elevado nível de qualidade, em tempo útil para o cliente de modo a auxiliá-lo na gestão/tomada de decisão, com base em serviços de excelência que potenciem uma melhor eficiência dos seus recursos e o crescimento dos seus negócios. Através de ferramentas e mecanismos de apoio à gestão, os clientes obtêm uma maior qualidade, segurança e conforto relativamente às suas atividades económicas.

A Futurforma, Lda. pretende ser reconhecida pela sua qualidade, inovação, segurança e excelência nos serviços prestados. Para tal, apresenta-se com uma equipa de colaboradores qualificados e através de parcerias baseadas no rigor, confiança e profissionalismo.

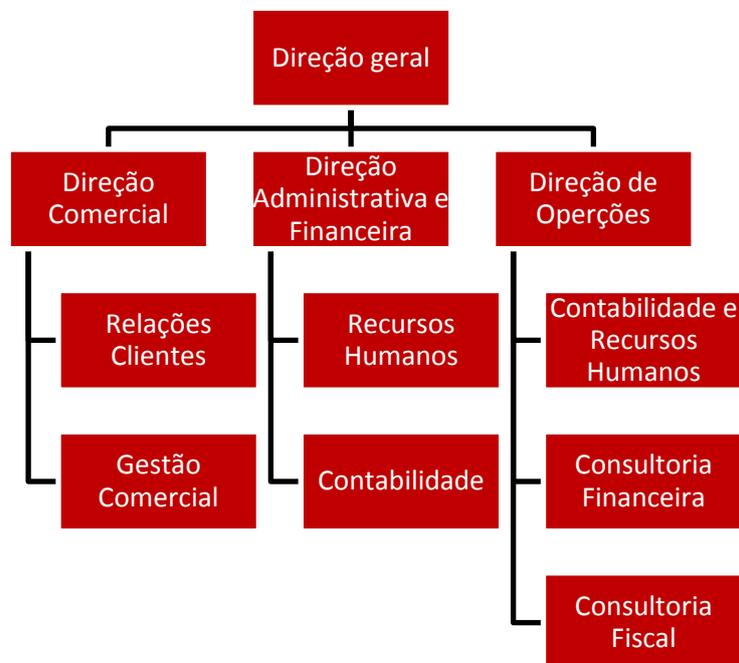
No que respeita aos valores desta empresa, pode-se destacar a ética, responsabilidade, a honestidade, a coerência, a eficiência, a qualidade e a competência. Esforça-se ao máximo para prestar serviços de qualidade baseados nestes valores de

forma a conseguir ser bem-sucedida na sua atividade, pois considera que são a chave para boas parcerias.

1.3. Organograma

Um organograma tem como objetivo de representar a estrutura organizacional de uma empresa, refletindo as diferentes relações e hierarquias existentes. Dada a sua dimensão, na Futurforma, Lda. algumas das funções são acumuladas pelos mesmos colaboradores, no entanto, é possível estabelecer a diferenciação das diferentes áreas, de acordo com o representado no organograma seguinte.

Figura 1 Organograma Da Futurforma, Lda.



1.4. Análise SWOT

A análise SWOT, trata-se de uma técnica, desenvolvida por Albert Humphrey, que visa realizar uma análise simples de fatores essenciais que permitem desenvolver um posicionamento estratégico de uma empresa. O acrónimo SWOT, provém dos diferentes componentes que compõem essa análise, nomeadamente, *Strengths* (Pontos fortes), *Weaknesses* (Pontos fracos), *Opportunities* (Oportunidades) e *Threats* (Ameaças).

Os pontos fracos e os pontos fortes, representam fatores internos, ou seja, resultam das estratégias da empresa e sendo assim, podem ser controlados. Enquanto que, as oportunidades e as ameaças representam fatores externos, em que a empresa não possui controlo sobre eles. Através da análise destes fatores, as empresas estabelecem uma posição estratégica adequada às condições existentes.

Na tabela seguinte, encontra-se a análise SWOT feita à Futurforma, Lda.:

Tabela 1 Análise SWOT da Futurforma, Lda.

Pontos fortes	Pontos fracos
<ul style="list-style-type: none"> • Nível de qualificação e especialização; • Diversidade na oferta de serviços; • Tabela de preços competitiva. • Serviço prestado na sede do cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gastos com a logística e deslocações para a sede dos clientes • Necessidade de atualização por parte dos recursos humanos; • Dimensão em relação à concorrência
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Alterações fiscais e contabilísticas, provocando um aumento na procura dos serviços; • Bom relacionamento e parcerias com clientes importantes; • Relacionamento próximo com universidades; 	<ul style="list-style-type: none"> • Forte concorrência. • Informatização e automatização de processos contabilísticos. • Constantes alterações fiscais e contabilísticas, que requerem constantes investimentos em formação.

Os pontos fortes, dizem respeito a vantagens que a empresa apresenta em relação à concorrência a nível interno. O alto nível de qualificação e especialização profissional, acaba por ser um importante fator de confiança para todos os seus clientes, visto que transmite segurança e qualidade relativamente aos serviços prestados. O facto de existir diversidade de oferta no tipo de serviços prestados, torna-se vantajoso, na medida em que,

tanto empresários como pessoas singulares, possuem num só local diversas ferramentas, que garantem não só o cumprimento de obrigações legais que têm de cumprir, como também ferramentas de auxílio à sua gestão de forma a conseguirem um melhor desempenho. A disponibilidade da prestação dos serviços na sede dos seus clientes permite um fator diferenciador em relação à concorrência, proporcionando um maior conforto aos clientes. Por fim, o facto da sua tabela de preços ser competitiva, reflete-se também numa vantagem perante a concorrência.

Relativamente aos pontos fracos, estes respeitam a fatores internos negativos cuja empresa possui em relação aos seus concorrentes. Um deles, é o facto, de apesar da possibilidade da prestação do serviço na sede do cliente ser uma vantagem competitiva, os gastos com a logística e deslocações adicionais decorrentes desse serviço, podem afetar negativamente a sua gestão de custos. A necessidade da constante atualização dos recursos humanos da empresa, devido à natureza da sua atividade, e de forma a estar sempre a par das novas alterações, também constituem um encargo adicional. A dimensão da empresa em relação à concorrência poderá ser um entrave no seu reconhecimento perante potenciais clientes.

No que respeita às oportunidades, estas correspondem a fatores positivos na envolvente que a empresa deverá aproveitar para de destacar. O bom relacionamento com clientes chave é uma das oportunidades, na medida em que estão ligados a várias áreas de negócio e poderão constituir novas parcerias importantes e assim aumentar a quantidade de serviços prestados pela entidade. As constantes alterações fiscais e contabilísticas também podem ser consideradas uma oportunidade, na medida que, podem contribuir para o aumento de serviços de consultoria de forma a esclarecer os atuais e potenciais clientes sobre como se adaptar às alterações constantes. A empresa apresenta um relacionamento próximo com universidades, o que poderá ser uma oportunidade a nível de possíveis formações e parcerias.

As ameaças, representam aspetos negativos, que derivam de fatores externos, cuja empresa não pode controlar. Entre eles, podemos destacar a forte concorrência do mesmo tipo de serviço. A automatização de processos contabilísticos também pode ser considerada uma ameaça porque reduz substancialmente algumas das tarefas realizadas pelos profissionais da entidade. As constantes alterações contabilísticas, também

apresentadas como uma vantagem, implicam investimentos constantes na formação dos seus colaboradores.

2. Objetivos do Estágio Curricular

O estágio curricular decorreu no gabinete de contabilidade da entidade Futurforma Formação Gestão E Informação Lda, durante o período entre 1 de setembro de 2019 e 13 de janeiro de 2020, com um horário compreendido entre as 9h30 e as 18h, completando assim o requisito das 700 horas propostas pelo estágio curricular.

O principal objetivo do estágio foi a consolidação e a aplicação prática dos conhecimentos teóricos adquiridos ao longo do percurso académico, principalmente na área de contabilidade financeira, mas também em outras como fiscalidade, auditoria e até mesmo direito do trabalho.

Os objetivos propostos pela entidade de acolhimento no plano de estágio foram os seguintes:

- Aquisição de conhecimentos e competências inerentes à qualificação profissional;
- Oportunidade de aplicação dos conhecimentos e competências adquiridos em contexto de formação a atividades concretas em contexto real de trabalho;
- Desenvolvimento de hábitos de trabalho, espírito empreendedor e sentido de responsabilidade profissional;
- Vivências inerentes às relações humanas no trabalho e de trabalho em equipa;
- Conhecimento da organização empresarial.

3. Descrição das Atividades Desenvolvidas

Numa fase inicial, de modo a facilitar a integração foram-me apresentados o modo e os métodos do funcionamento da empresa, bem como os seus colaboradores e as suas funções. As tarefas inicialmente propostas no plano de estágio foram as seguintes:

- Pesquisar, recolher, seleccionar, preparar e analisar informação relevante de natureza financeira necessárias ao cumprimento das obrigações contabilísticas pela empresa;
- Planificar, organizar e executar, de forma autónoma a contabilidade financeira e de gestão das entidades;
- Implementar sistemas de informação de apoio à gestão de compras e das vendas;
- Implementar sistemas de informação de apoio à gestão de clientes e de fornecedores, bem como dos relativos à gestão de tesouraria;
- Assegurar os procedimentos necessários ao cumprimento das obrigações da entidade perante a Administração Fiscal;
- Colaborar na implementação de sistemas de auditoria, para as áreas financeira, contabilística e fiscal da empresa ou organização pública ou privada;
- Preparar informação de apoio à elaboração de pareceres e relatórios de gestão financeira tendo em vista o desempenho eficiente e eficaz da empresa.

3.1. Receção, organização e arquivo de documentos

Uma das tarefas mais importantes na contabilidade, e muitas vezes desvalorizada, é o arquivo dos documentos. Os documentos dos diversos clientes são recebidos por correio, por email ou entregues diretamente no escritório. Cada um dos clientes possui um ou mais dossiers devidamente identificados na lombada, no qual serão arquivados os seus documentos. Maior parte dos documentos recebidos são faturas, no entanto também são entregues notas de crédito, recibos, extratos bancários, entre outros relacionados com a atividade da empresa. Antes de começar a arquivar, é essencial confirmar que as faturas contêm a informação essencial, referida no Art.º 36, nº5 do CIVA, das quais podemos destacar, a data em que os bens são postos à disposição, o número de identificação fiscal do fornecedor ou prestador de serviços e do adquirente (neste caso o cliente da empresa), a descrição e a quantidade de produtos ou prestação de serviços adquiridos, bem como a

que taxa estes se encontram sujeitos. No caso de existência de comprovativos de pagamento de bancos associados às faturas, estes devem ser anexados a essas respetivas faturas, para que no ato do lançamento do documento isso seja tido em conta.

A organização dos documentos é feita mensalmente em três diários, e cada um deles é organizado por data. No diário 51, relativo às vendas, coloca-se todas as faturas e notas de crédito emitidas pelo nosso cliente ou, em alguns casos, um documento resumo de todas as suas vendas do mês em questão; no diário 41, relativo a compras, são colocadas todas as faturas e notas de crédito de bens e serviços adquiridos pelo cliente; e no diário 21 são arquivados recibos relativo aos pagamentos a fornecedores, documentos relacionados com pagamentos ao estado, seguros e por fim documentos bancários pertinentes da conta do cliente.

3.2. Lançamento e classificação de documentos

Antes de iniciar os lançamentos, devido à diversidade das atividades dos diferentes clientes, havia sempre uma abordagem com os colegas sobre qual era a atividade do respetivo cliente e que aspetos teria de ter em atenção, de modo a poder realizar os lançamentos corretamente. Exemplificando a importância desta abordagem, sabe-se que a dedução de IVA do gasóleo depende do tipo de atividade; ou também que a compra de um computador não deve ser considerada da mesma maneira numa empresa que se dedica à sua comercialização, e numa empresa em que este é considerado uma ferramenta essencial de trabalho.

Inicialmente, o lançamento dos documentos era feito de forma “manual” no *software* Primavera. Cabia então uma análise atenta de cada documento de modo a classificá-lo de forma mais apropriada possível. Os documentos eram lançados pela ordem de arquivo, cada um no seu respetivo diário, identificados com o número de fatura e data. O lançamento era feito com o auxílio do plano de contas, para entender quais as contas debitar e creditar sendo que estas no fim do lançamento deveriam ter o valor do crédito igual ao do débito.

Após a instalação do Primavera *Accounting Automation* no meu computador de trabalho, passei a utilizar esta ferramenta, o que facilitou bastante o processo de lançamento, visto que, neste sistema, é possível descarregar os dados do e-fatura e do SAFT, automatizando alguns dos processos que anteriormente eram necessários ser feitos manualmente. Esta ferramenta memorizava também movimentos anteriores em

cada cliente e fornecedor, associando de forma automática um lançamento semelhante, de forma que apenas seria necessária uma verificação se o lançamento estaria correto, confirmando que não teria ocorrido nenhum erro.

Após o lançamento de cada documento, este era enumerado no canto superior direito a vermelho, com a identificação do número do diário, do mês em questão acrescentado de um zero, e do número da posição do documento. Exemplificando, o documento 41.80.123, refere-se a um documento do diário de compras (41), do mês de agosto, com número de documento 123.

Posteriormente, todos os lançamentos eram validados pela Dra. Andreia Sousa, contabilista certificada, gerente da empresa e a orientadora profissional do estágio em questão.

3.3. Reconciliações bancárias, de clientes e de fornecedores

Apesar das reconciliações não serem obrigatórias, são uma prática de controle importantíssima na atividade contabilística, visto que a informação contabilística procura transmitir uma imagem a mais verdadeira e apropriada da realidade financeira das empresas. Esta prática, permite identificar por exemplo, documentos que não foram lançados devido a não terem sido enviados para o escritório, ou documentos que não foram lançados corretamente, às vezes por engano, outras vezes por falta de informação disponível.

Como tal, é pedido a todos os clientes com contas bancárias na empresa, o extrato bancário mensal, de forma a realizar mensalmente as suas reconciliações bancárias. Este tipo de reconciliação permite comparar os movimentos registados na conta bancária do cliente, com os movimentos lançados por nós na conta da contabilidade associada a essa conta bancária (12), de forma a garantir que ambas coincidem, ou seja, não existam movimentos no banco que não tenham sido registados na contabilidade, como também o contrário não aconteça. Caso tal aconteça, e sendo assim, as contas do banco e da contabilidade apresentem saldos diferentes, dever-se-á procurar a justificação para tal estar a ocorrer. O software Primavera, prevê nas suas ferramentas um mecanismo que facilita esta tarefa, permitindo “picar” os valores das contas 12 por comparação com o extrato bancário. É criada uma folha de *excel* para todos os clientes apropriada para reconciliações, de modo a que, na presença de divergências, estas possam ser identificadas e contabilizadas, de forma, a que posteriormente corrija-mos, caso seja um

erro de um lançamento, ou que entremos em contacto com o cliente de forma a entender a que se devem as divergências, como por exemplo, o esquecimento da entrega de uma fatura paga pelo banco, do qual o valor saiu da conta bancária, mas, há falta de documento, este valor não está refletido na contabilidade. A reconciliação bancária permite então que certas operações sejam corrigidas, de modo a que a contabilidade reflita exatamente a verdadeira situação financeira da conta bancária do cliente em questão.

Alguns dos clientes optam por pagar e receber tudo a pronto pagamento, e nesse caso, não há necessidade de fazer conferências entre os saldos dos seus clientes e dos seus fornecedores. Quando optam por pagar ou receber posteriormente pelas suas compras e vendas, é necessário ter em atenção se os saldos dos seus clientes e fornecedores correspondem aos registados na contabilidade. Tal como nas reconciliações bancárias, nestes casos é pedido um extrato de conta de forma a comparar com os registos contabilísticos, e verificar se apresentam o mesmo saldo credor ou devedor. É importante que estes saldos estejam corretos, principalmente no momento da elaboração das demonstrações financeiras, de forma a que a informação seja fiável, ou seja, não existam valores contabilizados como um direito a receber quando já foram efetivamente recebidos, ou que existam valores a pagar que já tenham sido pagos, e assim distorcer a realidade financeira da empresa. A conferência dos extratos permite então identificar valores divergentes, de forma a corrigi-los, caso seja um erro no lançamento, ou pedir documentos em falta, pois podem estar associadas à falta de documento na contabilidade que comprove que o valor em divergência foi transacionado, e assim pedir uma segunda via de forma a regularizar a conta em questão.

3.4. Processamento de salários

Um dos serviços que a entidade Futurforma, Lda. presta é o processamento de salários dos colaboradores dos seus clientes. Esta trata-se de uma obrigação mensal, que apura as remunerações brutas e os valores a pagar aos colaboradores, ao Estado e a outras entidades. Em pequenas empresas que não possuem um departamento de Recursos Humanos, é normalmente efetuada pelo escritório onde é feita a sua contabilidade.

Quando um novo funcionário é contratado, o cliente manda os seus dados para podermos proceder criação da ficha de funcionário no *software* Primavera, que devem indicar toda a informação necessária para o cálculo dos seus salários. É feita também a

inscrição do funcionário na segurança social e no fundo de compensação, procedimentos estes que são feitos online nas respetivas páginas.

Todos os meses, o cliente faz chegar a folha de assiduidade dos seus funcionários, de forma a termos em atenção algumas situações que podem ocorrer e que fazem diferir o seu salário, como faltas, férias, baixas, greves, horas extra, entre outros. O *software* Primavera prevê todas essas situações, e desse modo é possível registá-las de forma a que calcule o valor que o funcionário tem a receber com base nessas oscilações. É emitida o recibo de vencimento dos colaboradores, no qual consta a sua remuneração, eventuais subsídios, bem como as contribuições para a segurança social e retenções na fonte de IRS, que depois é entregue aos clientes de forma a procederem aos devidos pagamentos.

3.5. Apuramento das obrigações fiscais

As empresas são ao longo do ano sujeitas a diversas obrigações, principalmente perante a Autoridade Tributária e Aduaneira. As obrigações fiscais podem ser consultadas online na Agenda Fiscal disponível no Portal das Finanças. De entre as várias obrigações que pude acompanhar durante o período que estagiei, vou aqui destacar a Declaração Periódica de IVA, a Declaração Mensal de Remunerações, a Declaração da Segurança Social, o envio do SAFT e o Fundo de Compensação. Todas estas obrigações eram da responsabilidade da minha orientadora, contabilista certificada da empresa, que me explicou o modo como eram processadas.

3.5.1. Declaração periódica do IVA

O IVA trata-se de um imposto sobre o consumo que incide sobre as transmissões de bens, as prestações de serviços, as aquisições intracomunitárias e sobre as importações. Através da declaração periódica, calcula-se o valor de IVA a liquidar ou a ser reembolsado. A entrega deste documento é obrigatória para todos os sujeitos passivos de IVA, podendo ser entregue mensalmente ou trimestralmente. Maioria dos clientes da Futurforma, Lda., optam pelo regime trimestral. Assim sendo, a minha orientadora, trata de submeter até o dia 10 do mês seguinte no caso das declarações mensais, enquanto que as trimestrais devem ser entregues até da 15 do mês seguinte (art. 41º, nº 1, CIVA). O apuramento do IVA é feito a partir do *software* Primavera, do qual posteriormente é feita extraída a declaração periódica, que é depois submetida no Portal das Finanças online.

Usualmente, o valor de IVA liquidado é superior ao IVA deduzido, pelo que, existe valor de IVA a ser entregue. É então emitido um documento de pagamento que é

enviado aos clientes de forma a que estes procedam à liquidação do imposto em questão. Nos casos em que o IVA deduzido é superior ao IVA liquidado, poderá, mediante alguns requisitos, haver lugar a reembolso.

3.5.2. Declaração Mensal de Remunerações

A Declaração Mensal de Remunerações¹, é uma obrigação que todas as entidades devedoras de rendimentos do trabalho dependente devem entregar à Autoridade Tributária. Trata-se de uma declaração mensal, da qual constam contribuições obrigatórias para regimes de proteção social e subsistemas legais de saúde, assim como de quotizações sindicais. Esta declaração deverá ser efetuada até ao dia 10 do mês do seguinte do pagamento a que corresponde. A declaração é feita através do *software* Primavera, extraída e posteriormente submetida de forma eletrónica através do Portal das Finanças.

3.5.3. Declaração da Segurança Social

As contribuições para a Segurança Social, são normalmente calculadas através da aplicação de uma taxa contributiva à remuneração ilíquida devida em função do exercício da atividade profissional ou pela aplicação de uma taxa contributiva a bases de incidência convencionais determinadas por referência ao valor do Indexante dos Apoios Sociais. As taxas a aplicar dependem contributivas a aplicar são de 23,75% para entidades com fins lucrativos, e de 11% para os seus trabalhadores, perfazendo um valor global na ordem dos 34,75%.

A declaração é feita de forma automática através do *software* Primavera, que é depois extraída e enviada no portal da Segurança Social Direta. É também enviada aos clientes, a guia de pagamento do valor a pagar à Segurança Social de modo a que procedam à sua liquidação.

O pagamento deve ser feito normalmente entre o dia 10 e o dia 20 do mês seguinte ao qual correspondem, sendo que do seu incumprimento, poderá resultar numa à cobrança coerciva do montante em dívida, que inclui juros de mora e ficam ainda sujeitas à aplicação de uma contraordenação leve ou grave, dependendo do período de tempo que a entidade demorar a pagar.

¹ Previsto no Decreto-Lei nº66-B/2012

3.5.4. Fundos de compensação

O pagamento dos fundos de compensação² é uma obrigação mensal obrigatória, para todas as empresas que contrataram um novo funcionário numa data posterior a 1 de outubro de 2013. Esta obrigação resultou de uma proposta da UGT, devido à redução do valor das indemnizações por despedimento e por cessação do contrato de trabalho, de modo a pelo menos garantir parte do seu pagamento. O seu valor corresponde a 1% do vencimento base e diuturnidades a que os trabalhadores tenham direito, sendo repartido em 0,925% ao Fundo de Compensação do Trabalho, que se trata de um fundo de capitalização individual que visa garantir o pagamento até 50% do valor da compensação quando a algum funcionário não lhe é renovado o contrato ou este é despedido. Os restantes 0,075% correspondem ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho, um fundo de natureza mutualista, que pode ser acionado pelo trabalhador quando a empresa não lhe entrega a indemnização devida. É obrigatório 12 pagamentos anuais de 1% sobre o valor do vencimento base, ficando assim excluídos pagamentos incidentes sobre o subsídio de férias e o sobre o subsídio de natal.

Todos os meses, é feita a emissão do documento de pagamento a partir dia 10 de cada mês através do seu site (www.FundosCompensacao.pt), acedendo com o seu NISS e a sua senha. Após emitido o documento, é enviado a todos os clientes, de forma a que estes cumpram a obrigação do seu pagamento mensal.

3.5.5. Envio do SAFT

O SAF-T (PT)³, trata-se de um ficheiro normalizado em formato XML, obrigatório para os sujeitos passivos que exerçam, a título principal, atividade comercial, industrial ou agrícola, que pratiquem operações sujeitas a IVA, ainda que este possa estar isento. Este contém dados fiscais relevantes dos contribuintes em formato eletrónico, nomeadamente a emissão de faturas e de notas de crédito e débito.

Os clientes enviam-nos mensalmente o seu ficheiro SAF-T correspondente ao mês anterior. Para além de nos facilitar o lançamento contabilístico relativo às vendas dos clientes, através da sua submissão no Primavera *Accounting Automation*, este tem de ser enviado mensalmente até ao dia 15 de cada mês à Autoridade Tributária, através do portal

² Previsto no Decreto-Lei 70/2013

³ Previsto no Decreto-Lei n.º 198/2012

das finanças, de modo a que tenham conhecimento dos dados relevantes de cada empresa relativamente à sua faturação mensal.

Esta obrigação trata-se de uma ferramenta que veio simplificar processos, impulsionando a utilização de novas tecnologias, colocando à disposição das autoridades de inspeção toda a informação relevante. Esta prática também contribui para a prevenção da evasão fiscal, evitando a não emissão de documentos comprovativos de transações.

3.6. Demonstrações Financeiras

As demonstrações financeiras têm como objetivo proporcionar informação útil de modo a responder às necessidades e ajudar na tomada de decisão de todos os utentes da informação financeira. Apesar do estágio não coincidir com as datas de encerramento de contas das empresas, a minha orientadora propôs-me fazer uma simulação da demonstração de resultados e do balanço de um dos clientes, com base em dados do ano anterior.

O balanço reflete a posição financeira de uma entidade, representando a sua situação patrimonial num determinado período. Este é apresentado em três componentes: ativo, passivo e capital próprio. Por sua vez, a demonstração resultados reflete o desempenho da entidade, evidenciando os resultados da empresa num certo período, que resulta da diferença entre os seus custos e os seus proveitos, ou seja, a diferença entre a classe 6 e 7.

Tanto o balanço como a demonstração de resultados foram feitos “manualmente” numa folha de *excel*, a partir dos dados presentes no balancete de um dos clientes. O software Primavera prevê ferramentas que auxiliam o seu processo, no entanto, deste modo consegui uma melhor compreensão dos valores e ao que estes correspondiam.

3.7. Ética profissional

A ética profissional é um pilar fundamental em todas as áreas. Na área da contabilidade devem ser respeitadas as normas legais e os princípios contabilísticos geralmente aceites, sendo estes adaptados à especificidade da entidade a ser aplicados, evitando a sua imparcialidade no que respeita a interesses pessoais ou pressões exteriores (Artigo 2º, CDCC). Segundo a bastonária da Ordem dos Contabilistas Certificados, “a excelência de um contabilista certificado avalia-se técnica e eticamente, reforçando-se a reputação e dignificação de uma classe com comportamentos responsáveis e rigorosos.

Em cada ação deve-se verificar o cumprimento intransigente da ética e deontologia profissional pois o interesse público de uma classe profissional é tão maior quanto rigoroso o cumprimento dos princípios éticos e deontológicos dos seus membros” (Franco, 2019).

Segundo o artigo 3º do Estatuto Da Ordem Dos Contabilistas Certificados, os profissionais devem orientar a sua atividade pelos seguintes princípios:

- Princípio da integridade - o exercício da profissão tem de seguir padrões de honestidade e de boa-fé;
- Princípio da idoneidade – implica que os contabilistas certificados apenas devam aceitar os trabalhos que se sintam aptos a desempenhar;
- Princípio da independência – implica que os contabilistas certificados se mantenham equidistantes de qualquer pressão resultante dos seus próprios interesses ou de influências exteriores, de forma a não comprometer a sua independência técnica;
- Princípio da responsabilidade – implica que os contabilistas certificados assumam a responsabilidade pelos atos praticados no exercício das suas funções;
- Princípio da competência – implica que os contabilistas certificados exerçam as suas funções de forma diligente e responsável, utilizando os conhecimentos e as técnicas ao seu dispor, respeitando a lei, os princípios contabilísticos e os critérios éticos;
- Princípio da confidencialidade – implica que os contabilistas certificados e os seus colaboradores guardem sigilo profissional sobre os factos e os documentos de que tomem conhecimento, direta ou indiretamente, no exercício das suas funções;
- Princípio da equidade - implica que os contabilistas certificados garantam igualdade de tratamento e de atenção a todas as entidades a quem prestam serviços, salvo o disposto em normas contratuais acordadas;
- Princípio da lealdade - implica que os contabilistas certificados, nas suas relações recíprocas, procedam com correção e civildade, abstendo-se de qualquer ataque pessoal ou alusão depreciativa, pautando a sua conduta pelo respeito das regras da concorrência leal e pelas normas legais vigentes, por forma a dignificar a profissão.

Ao longo do estágio, houve o cuidado de serem referidos alguns aspetos sobre a ética e deontologia profissional na profissão de contabilista, e da importância, de eu,

apesar de estar a realizar apenas um estágio curricular, cumprir também os princípios impostos pelo CDCC. Visto que já tinha realizado a unidade curricular correspondente a esta temática, senti-me familiarizada, e pude rever alguma informação relacionada com o tema.

4. Análise crítica ao Estágio Curricular

A estrutura curricular apresentada para o segundo ano do Mestrado em Contabilidade e Finanças da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, dá-nos a liberdade de escolher entre três percursos: dissertação, trabalho de projeto ou estágio curricular. No meu caso, considerei a escolha da realização do estágio curricular como a melhor alternativa, e após a sua conclusão posso afirmar que fiquei bastante satisfeita com a escolha. Sem desvalorizar as outras opções, sentia interesse e necessidade, de terminar esta etapa académica aplicando em contexto real os conhecimentos adquiridos ao longo do meu percurso académico.

O estágio curricular tratou-se de uma importante ferramenta de aprendizagem, na medida em que englobava uma grande diversidade de unidades curriculares já realizadas, tais como contabilidade financeira, fiscalidade, auditoria e direito do trabalho. Para além disso, tive a oportunidade de trabalhar e explorar um *software* de contabilidade, algo que não consta em nenhuma das unidades curriculares que tinha realizado, e que achava ser realmente importante devido a ser uma ferramenta essencial no dia a dia de um contabilista.

Inicialmente, foi-me dada a função de fazer os movimentos contabilísticos manuscritamente através da observação de outros já feitos de modo a praticar. Posteriormente passei a fazê-los através do Primavera, e comecei a aprender como trabalhar com o software. Ao fim de um tempo, passei a utilizar a ferramenta Primavera *Automatic Accounting*, em que o processo era muito mais simples e automatizado, tratando-se apenas de uma questão de perceber o funcionamento do *software*, e em que só era necessário verificar se os lançamentos estavam corretos. Acho que foi muito enriquecedor, o facto de poder passar por todas essas etapas, visto que a primeira e a segunda exigiam um esforço maior, mas que eram essenciais para que na última fase pudesse analisar criticamente se os lançamentos efetuados quase de forma automática pelo programa, estavam adequados. Tenho de referir também, que me foi sempre disponibilizada ajuda para todas as dúvidas que iam surgindo, principalmente na interpretação de certos documentos que dependendo da atividade poderiam dar origem a diversas interpretações.

Uma das tarefas que mais realizei foi também a elaboração de reconciliações bancárias, uma importante ferramenta de controlo interno. A sua aplicação prática

permitiu-me uma maior compreensão de alguns aspetos, em que antes sentia algumas dificuldades. O mesmo se aplica a conciliação de saldos de clientes e fornecedores.

Tive a possibilidade de acompanhar algumas das obrigações fiscais e contributivas e o processamento de salários que a entidade realizava mensalmente para os seus clientes. Apesar de nesta parte não ter tido um papel completamente autónomo, houve bastante disponibilidade de poder presenciar e de me explicarem como era feito todo o processo. Inclusive, foi-me dada a oportunidade de realizar algumas em modo *offline* e de forma manual, de modo a poder praticar e compreender a natureza dessas obrigações.

Relativamente a algumas tarefas, que não eram compatíveis com o período em que estagiei, como é o caso da elaboração da demonstrações financeiras, houve também um cuidado de me elucidar sobre isso, disponibilizando-me ferramentas que me permitiram proceder à elaboração prática de uma demonstração de resultados e de um balanço com dados relativos ao ano anterior, de forma a ter contacto com esses tópicos, ainda que fossem apenas simulações.

Pude experienciar algumas vivências inerentes às relações humanas em contexto de trabalho bem como de trabalho em equipa. O bom ambiente vivido dentro da entidade, facilitou todo o processo, sendo que eram todos bastante disponíveis em ajudar no que fosse necessário, tanto durante, como após a conclusão do estágio, na elaboração do presente relatório. Dentro do que era possível, e após me sentir confortável para tal, era-me dada a oportunidade de ser autónoma em algumas tarefas.

Pude também acompanhar algumas dificuldades inerentes à profissão, destacando o envio tardio dos documentos por parte dos clientes, principalmente para efeitos de apuramento do IVA. Grande parte dos clientes tinham de ser constantemente lembrados dos prazos, visto que o facto de entregarem os documentos muito próximo do fim dos prazos provocava alguns picos de trabalho.

Considero que de um modo geral, todos os objetivos propostos foram concretizados, e mesmo até as tarefas propostas no plano de estágio que não eram compatíveis com o período de estágio foram abordadas através da possibilidade de realizá-las, ainda que fossem apenas simulações. O balanço desta experiência foi bastante positivo a vários níveis, e será com certeza uma mais valia em futuros desafios.

PARTE II: ESTUDO EMPÍRICO

**A INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS DE GÊNERO DOS GESTORES DAS
PEQUENAS EMPRESAS E MICROENTIDADES NA QUALIDADE DOS
RESULTADOS CONTABILÍSTICOS**

5. A Influência Das Características De Género Dos Gestores Das Pequenas Empresas E Microentidades Na Qualidade Dos Resultados Contabilísticos

5.1. Introdução

Vários estudos sugerem evidências de que as organizações tendem a ser o reflexo das características e valores dos seus gestores. Para Bertrand & Schoar (2003), uma parte significativa da heterogeneidade nas práticas de investimento, financeiras e organizacionais pode ser explicada pela presença de efeitos fixos do gestor, identificando alguns padrões na tomada de decisão e pressupondo a existência de “estilos” de gestão. Estudos mais recentes admitem a existência de um “CEO *effect*”, partindo de características observáveis, como também de características comportamentais, como o excesso de confiança ou narcisismo (Belot & Serve, 2018). Entre as diferenças demográficas mais estudadas estão o género e a idade, sendo que existem evidências que estas têm efeitos em aspetos como a aversão ao risco, o acesso ao crédito ou até questões éticas.

A qualidade dos resultados é também um tema amplamente estudado. Uma má produção da informação contabilística pode influenciar os rendimentos declarados, afetando assim a qualidade dos resultados. Uma manipulação dos resultados, de forma intencional, é por vezes utilizada como recurso para servir determinados interesses e benefícios. Existem fortes evidências empíricas de que as características demográficas dos gestores podem ter efeitos no grau de manipulação dos resultados contabilísticos.

No entanto, maioria dos estudos sobre esta temática aplicam-se a empresas cotadas, pelo que as ainda não existe muita informação sobre este efeito nas PME. Dada a sua singularidade, este segmento de empresas tem questões específicas derivadas da sua natureza, que diferem substancialmente das empresas cotadas (Ang, 1991). Contrariamente às empresas de grande dimensão, as PME são normalmente geridas apenas por uma pessoa, que normalmente é o seu proprietário, e cujo seu investimento nessa entidade representa uma parte bastante significativa das suas economias. (Brunninge et al., 2007). Devido a estas especificidades, é expectável que as características do CEO tenham um impacto substancial na maneira como gerem as suas entidades, e incentivos particulares para enverbarem pela prática de Gestão de Resultados. Segundo

os últimos dados disponíveis no PORDATA⁴, em 2018, o tecido empresarial português era composto por 99,9% de PME, das quais 96,1% eram microentidades.

Dada a importância da representação de mulheres nos órgãos de decisão, e com o propósito de acrescentar algo inovador ao Relatório de Estágio, que foi realizado num pequeno gabinete de contabilidade, em que cerca de metade das empresas-clientes eram geridas por mulheres, surgiu o interesse de analisar esta temática. Os dados do presente estudo referem-se a uma amostra de 40 microentidades portuguesas, pertencentes à carteira de clientes do local de estágio, referentes ao período de 3 anos (2016-2018).

5.2. Pequenas e Médias Empresas

5.2.1. Definições legais

A Recomendação da Comissão 2003/361/CE, de 6 de maio de 2003, apresenta uma noção das micro, pequenas e médias empresas (PME), com base no número de pessoas que empregam e com base valor do volume de negócios ou do balanço total anual. As PME incluem todas empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros.

A recomendação distingue também as categorias das PME, sendo que uma Pequena Empresa é definida como uma empresa que emprega menos de 50 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 10 milhões de euros, enquanto que uma Microempresa é definida como uma empresa que emprega menos de 10 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 2 milhões de euros. Uma recomendação não é vinculativa, apenas permite às instituições dar a conhecer os seus pontos de vista e apresentar um fio condutor, sem por isso impor uma obrigação legal aos seus destinatários.

Segundo o artigo 3º, da Diretiva 2013/34/EU, os Estados-Membros definem as microempresas aquelas que, à data do balanço, não excedam os limites de pelo menos dois dos três critérios: Total do balanço: 350 000 EUR; Volume de negócios líquido: 700 000 EUR; Número médio de empregados durante o período: 10. Por sua vez, as pequenas empresas são empresas que, à data do balanço, não excedam os limites de pelo menos dois dos três critérios: Total do balanço: 4 000 000 EUR; Volume de negócios líquido: 8

⁴ Base de Dados de Portugal Contemporâneo – Outubro de 2020

000 000 EUR; Número médio de empregados durante o período: 50. Neste caso, a diretiva dá flexibilidade aos Estados Membros de definirem outros limiares no que respeita ao total do balanço e do volume de negócios líquido, não podendo estes exceder 6 000 000 EUR e os 12 000 000 EUR respetivamente. Por fim, a diretiva define médias empresas como aquelas que não sejam microempresas nem pequenas empresas e que, à data do balanço, não excedam os limites de pelo menos dois dos três critérios: Total do balanço: 20 000 000 EUR; Volume de negócios líquido: 40 000 000 EUR; Número médio de empregados durante o período: 250. A diretiva trata-se de um ato legislativo que fixa um objetivo geral que todos os países da UE devem alcançar. Contudo, cabe depois a cada país elaborar a sua própria legislação para dar cumprimento a esse objetivo.

O Decreto Lei 98/2015, tem como objetivo transpor a Diretiva 2013/34/EU para concretizar a sua aplicação a nível nacional. Como é possível verificar, o artigo 9º, relativo às categorias de empresas, vai de encontro à Diretiva anteriormente apresentada:

“1 — Consideram-se microentidades aquelas que, de entre as referidas no artigo 3.º, à data do balanço, não ultrapassem dois dos três limites seguintes:

- a) Total do balanço: € 350 000;
- b) Volume de negócios líquido: € 700 000;
- c) Número médio de empregados durante o período: 10.

2 — Consideram-se pequenas entidades aquelas que, de entre as referidas no artigo 3.º, excluindo as situações referidas no número anterior, à data do balanço, não ultrapassem dois dos três limites seguintes:

- a) Total do balanço: € 4 000 000;
- b) Volume de negócios líquido: € 8 000 000;
- c) Número médio de empregados durante o período: 50.

3 — Consideram-se médias entidades aquelas que, de entre as referidas no artigo 3.º, excluindo as situações referidas nos números anteriores, à data do balanço, não ultrapassem dois dos três limites seguintes:

- a) Total do balanço: € 20 000 000;

b) Volume de negócios líquido: € 40 000 000;

c) Número médio de empregados durante o período: 250.”

5.2.2. Particularidades das PME

Sabe-se que maior parte dos estudos existentes no que respeita a finanças empresariais não é aplicável a pequenas empresas. Estas são detentoras de especificidades que fazem com que a sua gestão seja diferente de grandes empresas. Embora existam classificações legais para podermos definir uma empresa, como o valor do seu balanço, ou o número de trabalhadores, não existe uma definição consensual sobre a definição de pequenas empresas. Segundo (Ang, 1991), uma pequena empresa deve possuir a maior parte das seguintes características:

- Não possuir ações nem dívida negociadas em bolsas organizadas. Esta particularidade faz com que não exista uma avaliação de mercado imediata das suas ações, resultando num baixo nível de relatórios de informação sobre a empresa, e, conseqüentemente em menos fontes de financiamento.
- O investimento neste tipo de empresas, são normalmente uma fração relevante da riqueza pessoal do proprietário, ou seja, têm carteiras pessoais não diversificadas. Um negócio arriscado, acaba por ser também arriscado para as finanças pessoais dos seus proprietários.
- Escassa ou inexistente responsabilidade limitada, na medida que muitas vezes os proprietários fornecem garantias pessoais ou investem ativos pessoais aos seus credores para garantir empréstimos, ficando desprotegidos perante uma situação de falência.
- Os proprietários são normalmente empreendedores, e como tal, têm uma maior tolerância face ao risco. Ao contrário das grandes empresas, os gestores/proprietários dedicam muito tempo à criação das suas empresas, esperando que esse esforço pessoal lhes traga um alto nível e retorno, sendo propensos a assumir mais riscos pelos seus projetos.
- A gestão de pequenas empresas normalmente depende de um ou poucos elementos, dificultando a sua versatilidade e provocando algumas carências. Normalmente não existe separação por departamentos, podendo

o mesmo individuo acumular diversas funções, ainda que não possua formação ou experiência para tal. Isto poderá resultar numa dificuldade de se ajustar a mudanças externas ou decorrentes do seu desenvolvimento.

- Devido a atuarem em pequena escala, têm maiores custos. Devido à limitação de recursos, e de produzirem ou venderem em menor escala, acabam por suportar custos superiores quando comparados a grandes empresas a atuarem em setores semelhantes. Os custos de negociação, regulamentação e transações acabam por ser também proporcionalmente superiores.
- Relações menos formais. A relação entre os acionistas e os proprietários são mais informais e menos contratuais, comunicando-se pessoalmente. A reputação pessoal torna-se muito importante neste tipo de funções, não existindo tanta informação documentada.
- Flexibilização na criação de sistemas de compensação. Numa visão de longo prazo, a remuneração dos empreendedores pode ser adiada na fase inicial de formação da empresa. A diferença entre remuneração e o lucro distribuído pela empresa é muitas vezes indiferente para os proprietários de pequenas empresas.

Devido às suas especificidades no que toca aos mecanismos de gestão das PME, estas são aversas a potenciais mudanças. Para além da falta de vontade em mudar, sabe-se que a elaboração de estratégias, trata-se de uma tarefa desafiadora que exige uma capacidade de interpretar o ambiente, como também competências a nível da gestão de recursos para ir de encontro aos desafios competitivos. Como nas PME, a gestão estratégica encontra-se normalmente associada a uma única pessoa, que é o gerente, estes desafios nem sempre são superados da melhor forma. Brunninge, Nordqvist, & Wiklund (2007) defendem o envolvimento de mais pessoas nos processos de tomada de decisão, pois retira a responsabilidade da gestão da empresa a um só individuo e criando condições mais favoráveis às mudanças estratégicas.

Segundo Cenni, Monferrà, Salotti, Sangiorgi, & Torluccio (2015), normalmente, as PME estão bastante dependentes dos bancos e sujeitas a fortes restrições financeiras. Os autores concluíram que o tamanho da empresa afeta substancialmente e molda a

relação entre o principal banco onde têm dívida e a limitação/racionalização de crédito, sendo que as PME estão sujeitas a uma maior probabilidade de limitação de crédito. Quando comparadas às PME, as grandes empresas são normalmente menos opacas, pelo que, é mais fácil avaliar sua elegibilidade para obter crédito. As PME exploram um benefício mais imediato devido à sua maior opacidade das informações.

5.3. Qualidade dos Resultados

O valor dos resultados pode ser facilmente alterado pelas decisões da administração, ou pelas escolhas dos contabilistas na aplicação das normas contabilísticas. Algumas das formas de alterar a Qualidade dos Resultados é por exemplo, reconhecer receitas ou despesas mais cedo ou mais tarde do que era suposto, escolher um tratamento contabilístico mais liberal ou conservador, ou também adiar despesas de forma a manter melhores resultados. Por vezes, a informação é alterada de forma intencional com o objetivo de a empresa apresentar melhores resultados, embora de forma deliberadamente incorreta. Nestes casos, a Qualidade dos Resultados é afetada, pois estes não fornecem uma imagem fiel da realidade económica da empresa. O valor dos resultados deve ser íntegro, isto é, não deve ser alvo de manipulações que visem o aumento da lucratividade da empresa. O valor dos resultados também deve ser confiável, de forma a transmitir uma informação correta dos resultados. A Qualidade dos Resultados depende então da integridade, fiabilidade e previsibilidade dos resultados (Bernstein & Siegel, 1979).

Para Penman & Zhang (2002), a Qualidade dos Resultados é alta se os resultados apresentados forem um bom indicador dos resultados futuros, ou seja, apresentem resultados sustentáveis. Pelo contrário, se a informação contabilística refletir resultados insustentáveis, os autores consideram uma baixa Qualidade dos Resultados. Exemplificando, avaliar uma empresa apenas pelas suas taxas de retorno ou pelos resultados no presente, sem verificar se esses aspetos são sustentáveis, não devem ser considerados como bons indicadores de resultados futuros. Uma abordagem mais conservadora no que respeita à aplicação das normas contabilistas e aos investimentos, é aconselhada para uma maior Qualidade dos Resultados.

Schipper & Vincent (2003) definem o conceito de Qualidade dos Resultados como os resultados que são reportados representem de forma rigorosa o *Hicksian income*, em que a representação rigorosa, significa por outras palavras, a correspondência ou

concordância entre a medida/descrição e o fenômeno que é suposto representar. *Hicksian income* corresponde à quantia máxima que pode ser consumida, neste caso, uma eventual distribuição de dividendos durante um período, sem que o consumo desse afete a empresa, garantindo assim a manutenção da sua riqueza durante esse período (Hicks, 1939) citado por (Schipper & Vincent, 2003).

Segundo a Estrutura Concetual do *Financial Accounting Standards Board* (FASB), o principal objetivo das demonstrações financeiras é fornecer informação financeira sobre as entidades, que seja útil para potenciais investidores e credores, ou seja, para aqueles que tenham que tomar decisões relacionadas com o fornecimento de recursos para a entidade. As características qualitativas fundamentais das informações para que estas sejam consideradas úteis são a relevância e a credibilidade, mas também a comparabilidade, a verificabilidade, a pontualidade e a compreensibilidade. Para o FASB, a Qualidade dos Resultados está então relacionada com a qualidade da informação que a torna útil para quem tem de tomar decisões relacionadas com a entidade.

Para Dechow & Schrand (2004), a Qualidade dos Resultados depende de três coisas: tem de refletir o desempenho operacional atual, tem de ser um bom indicador do desempenho operacional futuro, e por fim, tem de determinar com precisão o valor intrínseco de uma entidade. Para os autores, determinar a Qualidade dos Resultados trata-se de uma tarefa complexa, pois depende do contexto visto que pode ter diferentes significados dependendo dos utilizadores das demonstrações financeiras. Este conceito também depende da composição dos resultados, do estado do ciclo de vida da empresa, do período e da indústria. A Qualidade dos Resultados só deve ser associada à maior persistência dos resultados, se os resultados refletirem de forma real o desempenho de um dado período, e se esse desempenho persistir nos períodos seguintes. As estimativas e julgamentos decorrentes da aplicação de normas contabilísticas, como por exemplo provisões, também levantam algumas questões no que respeita à confiabilidade da Qualidade dos Resultados, dado que é certo que ocorram alguns erros no cálculo de certas estimativas.

Uma alta Qualidade dos Resultados representa de forma credível as principais características do processo de resultados da empresa e que são relevantes no processo de tomada de decisão. No entanto, este conceito deixa de ter sentido se não for situado num

contexto específico, visto que este depende do tipo de decisão a ser tomada e de quem vai decidir sobre tal (P. Dechow, Ge, & Schrand, 2010).

5.3.1. Género e Qualidade dos Resultados

Segundo Davis, Babakus, Englis, & Pett (2010), as PME lideradas por mulheres têm um melhor desempenho que PME lideradas por homens, devido à sua forte orientação do mercado, ou seja, um melhor desempenho no que respeita à capacidade de satisfazer as necessidades dos clientes do seu segmento de mercado. Os resultados sugerem também que as mulheres têm um melhor desempenho financeiro, no entanto, neste caso, as diferenças não são estatisticamente significativas.

De acordo com os resultados de Powell & Ansic (1997), as mulheres têm menos propensão ao risco independentemente de contextos como a familiaridade, o enquadramento, os custos a ambiguidade. No entanto, as diferenças de género na propensão ao risco podem ser explicadas pelas decisões estratégicas escolhidas, que estão relacionadas com a motivação de cada um.

As mulheres fazem menos em investimentos em ativos arriscados, pelo que são financeiramente menos propensas ao risco (Charness & Gneezy, 2012) e são menos competitivas do que os homens (Croson & Gneezy, 2009).

Estudos na área da psicologia indicam que, em contexto financeiro, os homens são mais confiantes que as mulheres. Investidores racionais, só investem se considerarem que têm probabilidade de ganhar com as suas negociações. Posto isto, é expectável que os homens façam mais investimentos que as mulheres, visto que têm uma maior confiança, no entanto, é também provável que possam ter um pior desempenho, tendo em conta que tendem a negociar mesmo quando as expectativas de ganho sejam negativas (Barber & Odean, 2001).

CEOs do género feminino tendem a fazer investimentos e aproveitar oportunidades financeiras menos arriscadas, pelo que, empresas geridas por mulheres são menos alavancadas. Isto leva a que apresentem resultados menos voláteis e que tenham mais probabilidade de sobreviver que empresas geridas por homens. Isto reflete-se nas transições de um CEO para o género oposto (Faccio, Marchica, & Mura, 2016).

As empresas geridas por mulheres são menos propensas a fazer aquisições ou a emitir dívida quando comparadas a empresas geridas por homens. Os investidores reagem

melhor a decisões financeiras mais significantes, e os retornos no dia em que são anunciadas aquisições ou emissões de dívidas, são também maiores quando a empresa é liderada por uma mulher. Empresas com gestores do género masculino são mais propensas a fazer aquisições que destruam valor, pelo que estes são também mais facilmente substituídos (J. Huang & Kisgen, 2013).

No que respeita ao acesso ao crédito, alguns autores defendem que existe uma certa discriminação dos bancos aos indivíduos do sexo feminino no acesso ao crédito por parte das PME. Quanto maior a participação de uma mulher na empresa, maior a probabilidade de um eventual empréstimo ser negado (Aristei & Gallo, 2016). As mulheres têm normalmente condições ao crédito mais apertadas, no entanto para Bellucci, Borisov, & Zazzaro (2010), não existe evidências de que paguem valores mais altos da taxa de juro dos créditos que os homens. Por sua vez, Alesina, Alberto; Lotti, Francesca, Mistrulli (2008), defende no seu estudo, aplicado a microempresas empresas na Itália, que as mulheres não só têm mais dificuldade em aceder a empréstimos, como também pagam mais por *overdraft facilities* que os homens, podendo o mesmo banco cobrar taxas diferentes consoante o género do indivíduo. Não obstante, Francis, Hasan, & Wu, (2011), concluíram que as instituições financeiras beneficiam CFOs femininos, visto que consideram que reduzem o risco à antecipadamente e que fornecem informações contabilísticas com mais qualidade. Naturalmente, as mulheres acabam por obter condições mais favoráveis e preços mais baixos para os seus empréstimos.

Os homens e as mulheres têm diferentes julgamentos éticos quando tomam decisões, sendo que as mulheres tendem a dar mais valor à tomada de decisão ética do que os homens, abordando os dilemas morais relacionados com os negócios de uma maneira diferente que os homens (Eweje & Brunton, 2010). Os indivíduos do género feminino dão mais valor a um melhor desempenho das tarefas e a desenvolver bons relacionamentos, enquanto que os do género masculino valorizam mais os benefícios económicos e uma carreira de sucesso. Pelo que, as mulheres são menos propensas a comportamentos não éticos e a violar leis do que os homens (Belot & Serve, 2018). Não obstante, para Hopkins, Hopkins, & Mitchell (2008), os gestores do sexo masculino são mais consistentes do que as mulheres perante as diversas situações éticas. Segundo Marques & Azevedo-Pereira (2009), os homens demonstram ser mais rigorosos nos seus julgamentos éticos.

Srinidhi, GUL, & Tsui (2011), defendem que empresas que tenham uma maior participação feminina nos seus quadros apresentam uma maior qualidade dos seus resultados. Destacam ainda a importância da Qualidade dos Resultados como resultado de uma boa gestão e de aquisição de investidores, sugerindo que a integração de mais mulheres como diretoras é uma opção que deve ser tida em conta para atingir tais objetivos. Esta teoria também é sustentada por Krishnan & Parsons (2008), que afirmam que a Qualidade dos Resultados está relacionada com questões de ética profissional e atitudes perante o dinheiro e as finanças, pelo que, de acordo com o que já foi abordado anteriormente, é expectável que a participação das mulheres na gestão de uma empresa, influencie positivamente a Qualidade dos Resultados.

5.3.2. Género e Gestão de Resultados: Contexto das Microentidades

As demonstrações financeiras visam transmitir uma imagem verdadeira e apropriada da realidade da posição financeira, do desempenho e das alterações na posição financeira de uma entidade. (§46, Estrutura Concetual). Em Portugal, a expressão “*earnings management*” está associada à gestão ou manipulação de resultados. Este fenómeno tem uma grande importância na área contabilística, pois está relacionado com o facto de os gestores alterarem o relato financeiro das suas entidades de forma que lhes favoreça, não refletindo a real situação da empresa, afetando a qualidade da informação contabilística.

Para Schipper (1989), a gestão de resultados está associada à gestão/manipulação da divulgação. Trata-se de uma intervenção intencional no processo de relato financeiro, com o objetivo de obter algum benefício privado. Inclui também a gestão dos lucros e de divulgação suplementares, podendo ocorrer em qualquer parte do processo de divulgação externa e de diversas formas.

Segundo Healy & Wahlen (1999), a gestão de resultados ocorre quando os gestores utilizam seu julgamento profissional no relato financeiro de forma a alterá-los, distorcendo a realidade perante alguns *stakeholders* sobre a performance subjacente da entidade, ou de forma a influenciar certos objetivos que dependam de valores contabilísticos reportados.

Beneish (2001), revela que as diferentes definições podem provocar diferentes interpretações do conceito, pelo que defende duas perspetivas, a oportunista e a informativa. Na oportunista, os gestores procuram enganar os investidores através da

distorção de resultados. Por sua vez, a informativa, os gestores manifestam as suas expectativas em relação aos *cash flow* esperados no futuro.

Apesar dos diferentes conceitos apresentados pelos diversos autores, o objetivo do recurso à gestão de resultados é comum. Existe em todos eles uma intenção propositada por parte do gestor em alterar os resultados para alcançar determinado objetivo. Esta alteração dos resultados é possível devido à flexibilidade das normas contabilísticas, que permitem aos gestores produzir resultados que lhes beneficiem (Ramos, 2012).

Nas PME a gestão de resultados pode ser utilizada para esconder problemas financeiros e assim conseguir mais crédito por parte dos bancos. A longo prazo, isto trata-se de um comportamento arriscado, pois as entidades não conseguem manter o relato distorcido durante muito tempo (Belot & Serve, 2018).

Embora a literatura sobre empreendedorismo associada ao género relate comportamentos diferentes entre género, as mulheres tendem a estar associadas a um pior desempenho do que os homens. No entanto, Henry, Foss, Fayolle, Walker, & Duffy (2015) sugerem que esta visão de que as mulheres são “menos capazes” do que os homens é uma visão antiga e pouco explícita, o revelando uma falta de desenvolvimento teórico no que respeita ao género do CEO.

Os resultados de Vähämaa & Peni (2010) mostram evidências de que as CEOs femininas tendem a produzir informação contabilística que vise a diminuição da receita, seguindo estratégias de relato financeiro mais conservadoras, o que é consistente com a maior aversão ao risco e a posição mais conservadora das mulheres. As diferenças identificadas entre género sustentam também a hipótese de que as CEOs femininas tendem a evitar a manipulação de resultados que visem o aumento do valor das receitas.

Devido à maior aversão ao risco, e o facto de as mulheres estarem associadas a atitudes mais éticas, é previsível que estas tendam a evitar a manipulação de resultados. As especificidades das PME, nomeadamente o facto de serem normalmente geridas pelo próprio proprietário que investiu uma grande parte da sua riqueza pessoal no negócio, também é um aspeto importante a ter em conta nesta análise, na medida em que isso afetará substancialmente a sua atitude em relação a riscos e a questões éticas. É provável

que estes aspetos e as diferenças de género influenciem a produção da informação contabilística dos CEOs das PME (Belot & Serve, 2018).

Com base na revisão de literatura, que no geral nos transmite que os CEOs do género feminino são menos propensos ao risco e tendem a agir de forma mais ética, estando então menos inclinadas a manipular os resultados, é formulada a seguinte hipótese:

H1: Microentidades geridas por mulheres são menos propensas à manipulação de resultados.

5.3.3. Idade do CEO e Qualidade dos Resultados

Uma das características demográficas do CEO alvo de interesse é a idade. Diversos estudos evidenciam diferenças entre as idades dos CEO no que respeita à implementação de estratégias, à aversão ao risco e a questões éticas.

Wiersema & Bantel (1992), sugerem que as características demográficas de quem se ocupa pela gestão da empresa têm influência nas mudanças estratégicas da empresa. Pessoas com determinadas características demográficas, entre elas pessoas mais jovens, estão associadas a certos comportamentos como: a receptividade à mudança, disposição a correr riscos, diversidade de fontes de informação e perspectivas e tomada de decisão criativa/inovadora.

Modelos teóricos mais antigos apresentam ideias contrárias sobre a relação entre a idade e a propensão ao risco. Holmstrom (1999) citado por Belot & Serve (2018) defende que os gestores mais novos fazem mais investimentos de risco do que os gestores mais velhos, como “prova” das suas capacidades e talento. Contrariamente, Prendergast & Stole (1996) citados por Belot & Serve (2018), refutam esta ideia considerando que os gestores mais novos são mais avessos ao risco, porque têm medo de perder a sua reputação com base em maus investimentos.

Serfling (2014) identificou uma relação negativa entre a idade do CEO e a volatilidade do retorno das ações, ou seja, CEOs mais jovens tendem a fazer investimentos mais arriscados. Segundo este autor, os CEOs mais velhos reduzem o risco da empresa através de uma política de investimento menos arriscada e mais conservadora, investindo menos em investigação e desenvolvimento, fazendo aquisições mais

diversificadas e gerindo as empresas com operações mais diversificadas, e, através de uma menor alavancagem operacional.

Enquanto que os CEOs mais velhos preocupam-se mais em manter o seu *status quo*, os CEOs mais jovens estão mais dispostos a arriscar em novas linhas de negócio e a sair das existentes. Os mais novos tendem a fazer expansões corajosas e desinvestimentos, alterando a dimensão da empresa significativamente, mas sem evidências de que isso afete a eficiência das mesmas (Li, Low, & Makhija, 2017).

A influência da idade em questões éticas não é consensual entre autores. Podemos ver na revisão de literatura de (Craft, 2012), que os resultados dos diversos estudos feitos nesta área são muito diversificados, sendo que alguns dos autores citados não encontram nenhuma diferença em relação à capacidade de tomada de decisões éticas relacionadas com a idade, enquanto outros defendem que o “julgamento” ético está relacionado com a idade e experiência.

H.-W. Huang, Rose-Green, & Lee (2012) estudaram a relação entre a idade dos CEOs e a qualidade dos relatórios financeiros das empresas, tendo por base como fator de qualidade a probabilidade de as empresas cumprirem ou superarem as previsões de resultados previstas pelos analistas, e, de terem de corrigir as suas demonstrações financeiras. Deduziram que os CEOs mais velhos estão associados a comportamentos mais éticos e conservadores, pelo que são menos propensos à manipulação de resultados. As empresas que contratam CEOs mais velhos acabam então por beneficiar de uma maior qualidade nos seus relatórios financeiros, de um custo de capital mais baixo e de um aumento do seu valor.

Dado que maior parte dos estudos sobre a influência da idade são com base em empresas cotadas, não é correto transpô-los diretamente para as PME, dado que os problemas e os incentivos de uma e de outra diferem substancialmente. As questões relacionadas com a preocupação da carreira não parecem ser relevantes para as PME em que habitualmente o CEO é o próprio sócio-gerente. O seu desempenho negativo não provoca efeitos graves como ser despedido, visto que normalmente é o seu próprio chefe.

No entanto, os CEOs mais jovens têm uma maior necessidade de mostrar as suas capacidades aos financiadores externos e aos *stakeholders*, particularmente em contexto de discrepância de informação. É expectável uma relação negativa entre a idade do CEO e o grau de manipulação de resultados (Belot & Serve, 2018).

A primeira hipótese relaciona o género do CEO com a propensão à manipulação de resultados. Introduzindo também a influência da idade do CEO na Qualidade dos Resultados, é possível transpor as duas tendências numa segunda hipótese. Assumindo que os CEOs do género feminino e, que os CEOs com idade mais avançada são menos vocacionados à manipulação de resultados, é expectável que exista uma relação negativa entre a sua idade e a propensão à manipulação de resultados. Com base nisto, formulou-se então a seguinte hipótese:

H2: Diferenças na manipulação de resultados baseadas no género em microentidades, são mais fortes para os CEOs mais velhos do que para os CEOs mais novos.

5.4. Incentivos à Gestão de Resultados

Em média, uma Qualidade de Resultados mais baixa não implica uma falha na aplicação das normas contabilísticas ou a necessidade de uma regulamentação mais restrita para as empresas privadas. Segundo Ball & Shivakumar (2005), a diferença entre a Qualidade dos Resultados entre empresas privadas e empresas cotadas, deve-se a um equilíbrio económico resultante de uma maior procura por parte de informação de resultados em relação às empresas cotadas. Devido ao ambiente legal, as empresas cotadas estão sujeitas a uma maior pressão do exterior (outros utilizadores de informação financeira pública), sendo expectável que estas apresentem uma maior qualidade dos seus resultados. No entanto, quando comparadas às empresas de capital privado, as empresas cotadas têm um maior incentivo à gestão de resultados, de forma a atingir os objetivos de performance financeira (Givoly, Hayn, & Katz, 2009).

Hope, Thomas, & Vyas (2013), encontraram evidências de que as empresas cotadas apresentam uma política contabilística mais conservadora e, conseqüentemente, uma maior Qualidade De Resultados. Segundo os autores, os investidores e os *stakeholders* exigem uma maior qualidade da informação financeira. No entanto, não põem de parte a hipótese de distorções da informação financeira oportunistas incentivadas pela pressão atingir objetivos e as compensações das equipas de gestão que normalmente estão ligadas ao preço das ações.

Para Burgstahler, Hail, & Leuz (2006), existe uma maior gestão de resultados em países com sistemas jurídicos e mecanismos de fiscalização mais fracos, tanto para empresas privadas como para empresas cotadas. Os seus resultados sustentam também a ideia de que as forças do mercado de capitais aumentam o nível de informação dos

resultados. Um forte alinhamento fiscal pode também resultar em gestão de resultados, no entanto, este efeito é amenizado pelas pressões existentes para empresas cotadas.

Em países com maior proteção ao investidor, é expectável uma menor manipulação de resultados. Uma forte proteção limita a capacidade dos *insiders* obterem benefícios do controlo, resultando numa diminuição dos incentivos para manipular a performance da empresa. Isto sugere uma ligação endógena entre a *corporate governance* e a qualidade dos resultados reportados (Enomoto, Kimura, & Yamaguchi, 2015); (Leuz, Nanda, & Wysocki, 2003).

As demonstrações financeiras permitem aos bancos avaliarem a capacidade de reembolso das PME face aos créditos concedidos, pelo que os gestores são incentivados a alterar a qualidade dos resultados de forma a ocultar a realidade do seu risco, permitindo manter o apoio dos seus bancos e/ou obter mais crédito ou melhores condições de financiamento (Belot & Serve, 2018). A saúde financeira da empresa tem mostrado uma relação positiva e significativa com a magnitude de “*real earnings management*” e uma relação negativa significativa com a magnitude de “*accruals earnings management*”. No geral, quanto mais saudável seja uma empresa em termos financeiros, mais essa mesma empresa tende a manipular resultados para atingir certos objetivos. Por outro lado, quanto mais dificuldades financeira uma empresa apresentar, maiores são os incentivos para manipular os seus resultados (Muljono & Kim, 2018).

Normalmente as empresas privadas evitam relatar pequenas perdas. No entanto, em alguns países onde a regulamentação tributária influencia fortemente a contabilidade financeira, as empresas privadas não evitam reportar pequenas perdas, devido a incentivos fiscais que reduzem os benefícios das empresas que optem por manipular resultados de forma a melhorá-los (Coppens & Peek, 2005). No entanto, apesar das regras exigidas nos relatórios, os gestores têm a capacidade de deliberar à sua maneira o modo como aplicam certas normas, como por exemplo, as referentes às despesas de depreciação e amortização. Diferentes aplicações podem alterar o lucro tributável, e assim, diminuir o valor de imposto a pagar, tornando-se este também um forte incentivo à gestão de resultados nas PME (Belot & Serve, 2018).

6. Metodologia

6.1. Objetivos do estudo

No âmbito do estágio, em que maior parte dos clientes se tratavam de microentidades, e tendo por base o estudo de Belot & Serve (2018), desenvolveu-se um estudo com o objetivo de determinar o impacto das características dos CEO, nomeadamente da idade e do género, na Qualidade dos Resultados das suas entidades. Este estudo tem por objetivo compreender o contexto das microentidades, dado que se trata de um contexto pouco explorado, visto que, os estudos existentes sobre esta temática normalmente incidem sobre empresas de grande dimensão. Pretende-se compreender especificamente a influência das características do CEO (género e idade) nas microentidades, dado que estas têm características específicas de gestão e motivações para uma Gestão de Resultados muito distintas das empresas que habitualmente são o objeto de estudo. Os dados referem-se a uma amostra de 40 microentidades portuguesas, pertencentes à carteira de clientes do local de estágio, referentes ao período de 3 anos (2016-2018).

6.2. Técnica de investigação adotada

Os resultados de uma empresa assentam essencialmente sobre o *cash flow* e os elementos contabilísticos. O termo *accruals* refere-se à diferença entre o *cash flow* operacional e o resultado líquido, e que não resulta manipulação de resultados voluntária. Esta diferença poderá advir do próprio desempenho da empresa, ou seja, de fatores como o crescimento das vendas ou do tipo de depreciação aplicada (*normal/nondiscretionary accruals*). Por outro lado, esta diferença pode resultar também de distorções por parte dos gestores com o objetivo de alterar o valor dos resultados reportados (*abnormal/discretionary accruals*) (Belot & Serve, 2018).

Existem alguns modelos econométricos que nos permitem estimar o valor absoluto dos *abnormal accruals*, sendo este estudo será baseado em três desses modelos. Um deles é o modelo de Jones (1991). Este modelo parte do pressuposto de que os *accruals* no que respeita ao *working capital*, estão relacionados às variações de vendas, e de que, as depreciações estão relacionadas com os ativos fixos tangíveis (AFT), ou seja, é assente em mudanças na atividade e no envolvente económico da empresa. O valor absoluto dos *abnormal accruals* (DA_J) utilizando este modelo é calculado tendo por base a seguinte equação:

$$\frac{Accruals_{i,t}}{Ativo_{i,t-1}} = \alpha_0 \frac{1}{Ativo_{i,t-1}} + \alpha_1 \frac{\Delta Vendas_{i,t}}{Ativo_{i,t-1}} + \alpha_2 \frac{AFT_{i,t}}{Ativo_{i,t-1}} + \varepsilon_{i,t}$$

O segundo modelo, apresentado por P. M. Dechow, Sloan, & Sweeney (1995), trata-se de uma modificação do modelo de Jones (1991), na medida em que este modelo introduz na equação o valor das contas a receber, de forma a ajustar o valor das vendas efetivamente concretizadas na totalidade. Segundo este modelo, o valor absoluto dos abnormal accruals (DA_MJ) é calculado através da seguinte equação:

$$\begin{aligned} \frac{Accruals}{Ativo_{i,t-1}} = & \alpha_0 \frac{1}{Ativo_{i,t-1}} + \alpha_1 \frac{\Delta Vendas_{i,t} - \Delta Contas a receber}{Ativo_{i,t-1}} \\ & + \alpha_2 \frac{AFT_{i,t}}{Ativo_{i,t-1}} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned}$$

Um modelo mais recente, de Kothari, Leone, & Wasley (2005), vem introduzir a importância de ter em conta não só os fatores referidos pelos autores anteriores, como também, destaca o papel do desempenho da empresa nos *abnormal accruals*. Segundo estes autores o valor absoluto dos *abnormal accruals* (DA_K) é calculado da seguinte forma:

$$\begin{aligned} \frac{Accruals}{Ativo_{i,t-1}} = & \alpha_0 + \alpha_1 \frac{1}{Ativo_{i,t-1}} + \alpha_2 \frac{\Delta Vendas_{i,t} - \Delta Contas a receber}{Ativo_{i,t-1}} \\ & + \alpha_3 \frac{AFT_{i,t}}{Ativo_{i,t-1}} + \alpha_3 \frac{Resultado Operacional_{i,t}}{Ativo_{i,t-1}} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned}$$

De forma a testar as hipóteses pretendidas, estudamos algumas características das empresas que têm impacto na qualidade dos seus relatórios financeiros. O tamanho da empresa é frequentemente usado como *proxy* no que respeita à assimetria de informação

em ambiente de pré-divulgação de resultados, pois é esperado que empresas de maior dimensão estejam associadas a uma maior qualidade dos seus *accruals* porque têm uma maior previsibilidade e estabilidade nas suas operações (P. Dechow & Dichev, 2002). Partindo dos estudos de Ashbaugh-Skaife, Collins, Kinney, & Lafond (2008) e Hope et al. (2013) citados por Belot & Serve (2018), considerou-se também as *proxys*: as empresas que têm um crescimento rápido tendem a reportar *accruals* mais “agressivos” porque têm em consideração a antecipação de vendas futuras; as diferenças nas estruturas dos ativos das empresas também podem influenciar os *accruals*; a volatilidade das receitas operacionais da empresa podem similarmente causar erros de estimativa nos *accruals*. A gestão de resultados é ainda influenciada pelas suas necessidades de financiamento junto das instituições bancárias, pelo que, pode existir uma manipulação tendo em vista reportar resultados mais favoráveis, de forma a garantirem acesso ao crédito (Campa & Camacho-Miñano, 2015). Para representar as *proxys* anteriormente enunciadas foram utilizados: o logaritmo do total dos ativos (Log (Ativos)), o valor médio do crescimento das vendas anual calculado ao longo de dos três anos (Crescimento), a relação entre os ativos fixos tangíveis e o ativo total (AFT/Tot Ativo) e o desvio padrão do retorno sobre os ativos calculado para um período de três anos (Std_ROA), e a alavancagem, ou seja, a proporção de financiamentos obtidos em relação total do ativo.

Para além destes dados, foi também necessário criar uma variável binária de forma a quantificar o número de empresas que eram geridas por mulheres, como também uma variável que nos indica a percentagem de cargos de gestão ocupados por mulheres, a chamada taxa de feminização (Femenin%Ex.Com.). Foi ainda considerada uma variável binária definida por 1 quando existe pelo menos uma mulher nos quadros de gestão da empresa (Mulher Ex.Com).

6.3. Dados e resumo de estatísticas

6.3.1. Recolha de dados

O presente estudo incide sobre uma amostra de 40 pequenas empresas portuguesas, pertencentes à carteira de clientes do local de estágio, durante o período de 3 anos (2016-2018). Os dados relativos ao género e idade do gerente foram extraídos do programa Primavera na parte relativa a informações dos Recursos Humanos da entidade. Relativamente aos dados financeiros, estes foram retirados a partir da IES (Informação Empresarial Simplificada) que foram extraídas do Portal das Finanças. Entre as informações apresentadas na IES foi possível retirar valores de dados como: Total Do

Ativo, Fluxo De Caixa (que neste estudo representa o *cash flow* operacional), Resultado Líquido, Vendas, Ativos Fixos Tangíveis e Financiamentos Obtidos. Estes valores permitiram posteriormente calcular rácios importantes para a análise em estudo.

6.3.2. Estatística Descritiva

As 40 microentidades representadas na amostra são maioritariamente geridas por indivíduos do género masculino (62,5%). No que respeita ao valor dos ativos, este apresenta uma média superior nas empresas geridas por indivíduos do género feminino., Como empresas maiores estão associadas a uma maior qualidade dos seus *accruals*, e como o valor do ativo é superior para as mulheres, pode-se inferir que estes resultados preliminares vão de acordo com a nossa hipótese 1. Relativamente à proporção de ativos fixos tangíveis sobre o total dos ativos, verifica-se uma tendência contrária, sendo que os gestores do género masculino apresentam uma proporção maior (29%) face ao apresentado pelas gestoras do género feminino (15%).

As empresas geridas por CEOs masculinos apresentam ainda uma taxa de crescimento superior e são também mais alavancadas. Este resultado preliminar vai também de encontro com a H1, que refere que as mulheres são menos propensas à gestão de resultados. Isto deve-se à consideração de vendas antecipadas e à necessidade de apresentarem bons resultados perante as instituições financeiras, induzindo os gestores a incorrerem em *accruals* desajustados.

Considerando a amostra total de 40 empresas, a variável *Female%Ex.Com*, que representa a taxa de feminização apresenta um valor médio de 42,7%. Mais de metade das empresas (55%), têm dentro dos seus quadros de gestão pelo menos um elemento do género feminino. Teremos de ter em atenção a natureza da nossa amostra, visto que maior parte das empresas aqui representadas (23), apresentam nos seus quadros de gestão apenas uma única pessoa, o seu proprietário.

Relativamente à média das idades dos gestores das empresas representadas na amostra, encontra-se nos 43,475, sendo que a mediana da idade dos indivíduos do género masculino é 44,76 e a dos indivíduos do género feminino é de 41,33.

Tabela 2 Estatística Descritiva

	Total da amostra			Género Masculino		Género Feminino	
	Média	Mediana	Desv Pad	Média	Mediana	Média	Mediana
Ativo	264051	75061	842271	213534	91436	352455	48985
Log(Ativo)	12,484	11,226	13,644	12,272	11,423	12,773	10,799
Alavancag.	0,777	0,029	4,582	0,852	0,04	0,646	0,006
AFT/Tot Ativo	0,238	0,109	0,633	0,291	0,113	0,145	0,094
Crescimento	-0,128	0,003	1,276	0,077	0,014	-0,492	0
Std_ROA	-0,371	0,038	2,517	-0,04	0,037	-0,95	0,042
Femenin%Ex.Com.	0,427	0,292	0,44	0,123	0	0,933	1
Mulher Ex.Com.	0,55	1	0,497	0,28	0	1	1
Idade do CEO	43,475	42	9,579	44,76	43	41,333	39
LN(Idade do CEO)	3,772	3,738	2,26	3,801	3,761	3,722	3,664
DA_J	0,8580	0,1584	2,3922				
DA_MJ	0,9192	0,29384	2,0995				
DA_K	0,9297	0,2901	2,0923				

Observ.	40	%
Homens	25	0,625
Mulheres	15	0,375

Após várias tentativas de estimações econométricas dos modelos anteriormente descritos, não foi possível obter resultados econométricos estatisticamente significativos atendendo ao reduzido tamanho da amostra e ao insuficiente número de observações. Foi apenas possível fazer a análise das hipóteses anteriormente descritas com base nos resultados da análise descritiva das variáveis (análise univariada), contudo pretendemos deixar o contributo para que em futuras investigações empíricas nesta área seja possível,

com uma amostra maior dos dados, estimar os modelos anteriormente descritos e conseguir obter resultados que corroborem as hipóteses previamente definidas e validadas pela simples análise descritiva dos dados.

Apesar de ainda não existir uma unanimidade nos resultados obtidos, uma vez que existem estudos que encontraram relação (Lara, Zuasti, & Scapin, 2013), outros que encontraram relação negativa (Gulzar & Zongjun, 2011) e, ainda, outros que não encontraram qualquer relação entre as características de gênero dos CEOs e a gestão dos resultados contábilísticos, os nossos resultados estatísticos preliminares permitem-nos concluir são consistentes com o suporte empírico, de que as mulheres tendem a ser menos propensas à manipulação de resultados. De um ponto de vista geral, conclui-se que as características dos gestores influenciam a qualidade dos resultados contábilísticos

Visto que não foi possível calcular os resultados econométricos como previsto inicialmente, com o objetivo de melhorar a nossa análise, procedemos de seguida a uma análise de comparação de médias através do teste T Student.

PARTE III: ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Análise e Discussão de Resultados

Segundo Fortin Marie-Fabienne, Côté, & Fillion (2009), os estudos experimentais têm como objetivo determinar se uma intervenção (variável independente) produz o resultado esperado sobre uma variável dependente. Uma das maneiras de avaliar a eficácia de uma intervenção é comparando a performance dos grupos (comparação de médias). Um dos testes mais frequentemente utilizados para comparar médias é a distribuição t Student.

O teste t (ou distribuição t) de Student é um teste paramétrico que tem como objetivo determinar a diferença entre as médias de duas populações relativamente a uma variável aleatória contínua. Este teste permite comparar médias de grupos e pode ser aplicado em amostras de qualquer tamanho.

O teste t utiliza uma distribuição t, semelhante a uma curva normal de distribuição, com a diferença que varia em função do tamanho da amostra. A curva aplanar-se em amostras com um tamanho inferior a 30, mas aproxima-se da normal quando a amostra é superior a 30. Existem duas variantes do teste t: o teste para amostras independentes e o teste t para amostra dependentes (ou emparelhadas).

No nosso caso, o teste será aplicado em amostras independentes. Em amostras independentes, o teste t serve para comparar o modo como uma variável contínua evolui em dois grupos independentes. Normalmente, a hipótese nula é definida como: médias iguais para as duas amostras; sendo que a hipótese alternativa normalmente defende que a média de uma amostra é maior que a média da outra amostra. Se a distribuição produzir valores que se situam acima do nível de aceitação (*p-value*), dever-se-á rejeitar a hipótese nula, segundo a qual não há diferenciação entre os grupos, e concluir que os grupos diferem entre si. Neste estudo o teste t foi aplicado no *excel* através da fórmula TESTE.T, e considerou-se como nível de significância (ou de aceitação) o valor 10%.

A seguinte tabela apresenta os níveis de significância baseados nas médias dos diferentes géneros, associados às variáveis apresentadas nas *proxys*, com o objetivo de concluirmos se o género terá ou não um impacto sobre os resultados contabilísticos.

Tabela 3 Impacto do género na manipulação de resultados

	Homens	Mulheres	Diferença	p-value
Log(Ativos)	12,272	12,773	-0,50	0,15
Cresc (Var Vendas)	0,077	-0,492	0,57*	0,08
AFT/Ativo total	0,291	0,145	0,15	0,11
Std ROA	-0,040	-0,950	0,91	0,15
Alavancagem	0,852	0,646	0,21	0,50

Como é possível observar, conseguiu-se verificar que o Crescimento (representado pela variação de vendas), apresenta um *p-value* estatisticamente significativo (inferior a 10%). Este resultado sugere que o fator género, ou seja, ser homem ou ser mulher, tem impacto sobre o valor do crescimento. Conforme explicado anteriormente, um maior valor no que respeita ao crescimento poderá significar *accruals* mais agressivos, visto que está associado à previsão de vendas futuras.

Sabendo agora que o crescimento das vendas apresenta um resultado estatisticamente significativo, e como o valor médio apresentado pelos homens é superior, pode-se deduzir que este resultado apoia a nossa hipótese 1, de que as mulheres são menos propensas à manipulação de resultados do que os homens.

Relativamente às restantes variáveis (o Log(Ativo), o rácio AFT/Ativo total, Std ROA e alavancagem), apesar dos resultados preliminares também apoiarem a nossa hipótese 1, através deste teste não foi possível afirmar que os resultados sejam estatisticamente significativos ao ponto de corroborar a nossa hipótese.

Para avaliar o impacto da idade, optou-se por dividir a amostra em dois grupos. Visto que a média de idades se situa nos 43,475, considerou-se que os CEOs com menos de 44 anos representariam o impacto do género para CEOs mais novos, e por sua vez os CEOs com mais de 44 anos representariam o impacto do género em CEOs com mais idade.

Tabela 4 Impacto do género com base na idade na manipulação de resultados

	CEOs com menos de 44 anos p-value	CEOs com mais de 44 anos p-value
Log(Ativos)	0,35	0,01
Crescimento (Var Vendas)	0,39	0,07
AFT/Ativo total	0,13	0,14
Std ROA	0,25	0,08
Alavancagem	0,29	0,06

Como podemos verificar na tabela 4, o valor os resultados mostram que para os CEOs com mais de 44 anos, maioria das variáveis apresentadas são estatisticamente significativas, algo que não se verifica nos resultados apresentados para os CEOs mais novos. Isto sugere que o fator género nas variáveis apresentadas, tem impacto e é mais forte para CEOs com mais idade, indo de encontro à nossa hipótese 2, de que as diferenças na manipulação de resultados baseadas no género em microentidades, são mais fortes para os CEOs mais velhos do que para os CEOs mais novos. Ou seja, os resultados são consistentes com a nossa expectativa de que à medida em que os gestores avançam na idade existe uma redução na gestão de resultados, indo também de encontro com o estudo de H.-W. Huang et al. (2012).

A partir destes resultados podemos inferir que tanto a idade como o género têm um impacto negativo, suportando a hipótese de que à medida que as mulheres avançam na idade, a sua predisposição para uma gestão de resultados tende a ser cada vez menor.

CONCLUSÕES

Este relatório providencia uma pequena análise sobre o impacto das características demográficas (género e idade) dos CEOs na qualidade dos resultados contabilísticos, no contexto das microentidades. Dada a pertinência da representação de mulheres nos órgãos de decisão, visto que o empreendedorismo feminino tem sido uma temática que tem ganho cada vez mais força, e com o objetivo de acrescentar mais valor ao estudo do Relatório de Estágio, surgiu o interesse de analisar este tema, visto que o estágio foi realizado num pequeno gabinete de contabilidade em que cerca de metade das empresas-clientes eram geridas por mulheres. Para além disso, dada a natureza das empresas, microentidades, ocorreu também interesse na oportunidade de explorar um contexto em que existem escassos estudos, pretendendo-se deixar um pequeno contributo.

Apesar das limitações relativas ao tamanho da amostra, que não permitiram chegar a conclusões significantes com os modelos inicialmente idealizados para o estudo, conseguiu-se através do teste T Student chegar a algumas conclusões. A partir da amostra de 40 microentidades portuguesas, pertencentes à carteira de clientes do local de estágio, verificou-se que, indo de encontro às bases empíricas também descritas ao longo do estudo, as empresas geridas por mulheres tendem a apresentar uma maior qualidade nos seus resultados contabilísticos, estando menos associadas a fenómenos de manipulação de resultados do que as empresas geridas por indivíduos do género masculino. Verificou-se também que a tendência anteriormente descrita é ainda mais forte se estivermos a analisar gestores com mais idade. Podemos concluir que tanto o género como a idade têm impacto na qualidade dos resultados contabilísticos.

Apesar dos diferentes incentivos e motivações das empresas de grande dimensão para este tipo de fenómeno, principalmente devido ao facto de nas microentidades o gestor ser na maioria das vezes também o proprietário da empresa, chegou-se à conclusão que o efeito das características dos gestores acaba por ser semelhante também para ambos os tipos de entidades.

A principal limitação do estudo está principalmente associada ao tamanho da amostra. O facto de apenas incluirmos 40 empresas poderá distorcer os resultados obtidos, como também dificultou a análise econométrica prevista inicialmente. Os efeitos verificados podem estar relacionados com outros fatores não identificados no presente

estudo, como por exemplo o nível de formação dos gestores ou o setor de atividade da empresa, representando também uma limitação.

Como os estudos sobre a qualidade dos resultados e a influência do género nos processos de tomada de decisão são raros no que respeita ao contexto das pequenas empresas e das microentidades, pretendeu-se deixar um pequeno contributo sobre esta temática. Relativamente a sugestões, seria interessante que o presente estudo fosse aplicado numa amostra maior em pesquisas futuras, colmatando a principal limitação aqui apresentada. Outra sugestão seria a inclusão de mais características para além do género e a idade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alesina, Alberto; Lotti, Francesca, Mistrulli, P. (2008). DO WOMEN PAY MORE FOR CREDIT? EVIDENCE FROM ITALY. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ang, J. (1991). Small Business Uniqueness and the Theory of Financial Management. *Journal of Small Business Finance*, 1, 1–13.
- Aristei, D., & Gallo, M. (2016). Does gender matter for firms' access to credit? Evidence from international data. *Finance Research Letters*, 18, 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2016.04.002>
- Ashbaugh-Skaife, H., Collins, D. W., Kinney, W. R., & Lafond, R. (2008). The effect of SOX internal control deficiencies on firm risk and cost of equity. *Journal of Accounting Research*, 47(1), 1–43. <https://doi.org/10.1111/j.1475-679X.2008.00315.x>
- Ball, R., & Shivakumar, L. (2005). Earnings quality in UK private firms: comparative loss recognition timeliness. *Journal of Accounting and Economics*, 39(1), 83–128. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2004.04.001>
- Barber, B., & Odean, T. (2001). Boys Will Be Boys: Gender, Overconfidence, And Common Stock Investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 116, 261–292. <https://doi.org/10.2139/ssrn.139415>
- Bellucci, A., Borisov, A., & Zazzaro, A. (2010). Does gender matter in bank-firm relationships? Evidence from small business lending. *Journal of Banking and Finance*, 34(12), 2968–2984. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2010.07.008>
- Belot, F., & Serve, S. (2018). Earnings Quality in Private SMEs: Do CEO Demographics Matter? *Journal of Small Business Management*, 56, 323–344. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12375>
- Beneish, M. (2001). Earnings Management: A Perspective. *Managerial Finance*, 27. <https://doi.org/10.2139/ssrn.269625>
- Bernstein, L. A., & Siegel, J. G. (1979). The Concept of Earnings Quality. *Financial Analysts Journal*, 35(4), 72–75. Obtido de <http://www.jstor.org/stable/4478260>
- Bertrand, M., & Schoar, A. (2003). Managing with Style: The Effect of Managers on Firm Policies*. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1169–1208. <https://doi.org/10.1162/003355303322552775>
- Brunninge, O., Nordqvist, M., & Wiklund, J. (2007). Corporate governance and

-
- strategic change in SMEs: The effects of ownership, board composition and top management teams. *Small Business Economics*, 29(3), 295–308.
<https://doi.org/10.1007/s11187-006-9021-2>
- Burgstahler, D. C., Hail, L., & Leuz, C. (2006). The Importance of Reporting Incentives: Earnings Management in European Private and Public Firms. *The Accounting Review*, 81(5), 983–1016. Obtido de <http://www.jstor.org/stable/4093095>
- Campa, D., & Camacho-Miñano, M.-M. (2015). The impact of SME's pre-bankruptcy financial distress on earnings management tools. *International Review of Financial Analysis*. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2015.07.004>
- Cenni, S., Monferrà, S., Salotti, V., Sangiorgi, M., & Torluccio, G. (2015). Credit rationing and relationship lending. Does firm size matter? *Journal of Banking and Finance*, 53, 249–265. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2014.12.010>
- Charness, G., & Gneezy, U. (2012). Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 83(1), 50–58.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.06.007>
- Conceptual Framework. (2006). Obtido 3 de Abril de 2020, de <https://www.fasb.org/home>
- Coppens, L., & Peek, E. (2005). An analysis of earnings management by European private firms. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 14(1), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2005.01.002>
- Craft, J. (2012). A Review of the Empirical Ethical Decision- Making Literature: 2004–2011. *Journal of Business Ethics*, 117. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1518-9>
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 47, 448–474. <https://doi.org/10.1257/jel.47.2.448>
- Davis, P. S., Babakus, E., Englis, P. D., & Pett, T. (2010). The Influence of CEO Gender on Market Orientation and Performance in Service Small and Medium-Sized Service Businesses. *Journal of Small Business Management*, 48(4), 475–496.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2010.00305.x>
- Dechow, P., & Dichev, I. D. (2002). The Quality of Accruals and Earnings: The Role of Accrual Estimation Errors. *The Accounting Review*, 77, 35–59.
<https://doi.org/10.2308/accr.2002.77.s-1.35>
- Dechow, P., Ge, W., & Schrand, C. (2010). Understanding earnings quality: A review of the proxies, their determinants and their consequences. *Journal of Accounting*

-
- and Economics*, 50(2), 344–401.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2010.09.001>
- Dechow, P. M., & Schrand, C. M. (2004). *Earnings Quality*. The Research Foundation of CFA Institute.
- Dechow, P. M., Sloan, R. G., & Sweeney, A. P. (1995). Detecting Earnings Management. *The Accounting Review*, 70(2), 193–225. Obtido de <http://www.jstor.org/stable/248303>
- Enomoto, M., Kimura, F., & Yamaguchi, T. (2015). Accrual-based and real earnings management: An international comparison for investor protection. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 11(3), 183–198.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jcae.2015.07.001>
- Estrutura Concetual. (2015). Obtido 5 de Abril de 2020, de <http://www.cnc.min-financas.pt/>
- Eweje, G., & Brunton, M. (2010). Ethical perceptions of business students in a New Zealand university: Do gender, age and work experience matter? *Business Ethics: A European Review*, 19(1), 95–111. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2009.01581.x>
- Faccio, M., Marchica, M. T., & Mura, R. (2016). CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation. *Journal of Corporate Finance*, 39, 193–209. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.02.008>
- Fortin Marie-Fabienne, Côte, J., & Filion, F. (2009). *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação*. Loures: LUSODIDATA.
- Francis, B., Hasan, I., & Wu, Q. (2011). *The impact of CFO gender on bank loan contracting* (Research Discussion Papers). Bank of Finland. Obtido de https://econpapers.repec.org/RePEc:bof:bofrdp:2011_018
- Franco, P. Estatuto E Código Deontológico Ordem Dos Contabilistas Certificados (2019). Portugal. Obtido de https://www.occ.pt/fotos/editor2/estatuto2017_v2019_final_v2.pdf
- Givoly, D., Hayn, C., & Katz, S. (2009). Does Public Ownership of Equity Improve Earnings Quality? *Accounting Review*, 85.
<https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.1.195>
- Gulzar, M. A., & Zongjun, W. (2011). Corporate Governance Characteristics and Earnings Management: Empirical Evidence from Chinese Listed Firms. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 1(1), 133.

-
- <https://doi.org/10.5296/ijafr.v1i1.854>
- Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999). A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. *Accounting Horizons*, 13(4), 365–383.
<https://doi.org/10.2308/acch.1999.13.4.365>
- Henry, C., Foss, L., Fayolle, A., Walker, E., & Duffy, S. (2015). Entrepreneurial Leadership and Gender: Exploring Theory and Practice in Global Contexts. *Journal of Small Business Management*, 53(3), 581–586.
<https://doi.org/10.1111/jsbm.12174>
- Hicks, J. (1939). *Value and Capital*. American Journal of Agricultural Economics. University Press. Obtido de
<https://econpapers.repec.org/RePEc:oup:ajagec:v:21:y:1939:i:2:p:513-515>.
- Holmstrom, B. (1999). Managerial Incentive Problems: A Dynamic Perspective. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, No. 6875.
<https://doi.org/10.3386/w6875>
- Hope, O.-K., Thomas, W. B., & Vyas, D. (2013). Financial Reporting Quality of U.S. Private and Public Firms. *The Accounting Review*, 88(5), 1715–1742. Obtido de
<http://www.jstor.org/stable/23526001>
- Hopkins, W., Hopkins, S., & Mitchell, B. (2008). Ethical Consistency in Managerial Decisions. *ETHICS & BEHAVIOR*, 18, 26–43.
<https://doi.org/10.1080/10508420701519544>
- Huang, H.-W., Rose-Green, E., & Lee, C.-C. (2012). CEO Age and Financial Reporting Quality. *Accounting Horizons*, 26(4), 725–740. <https://doi.org/10.2308/acch-50268>
- Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, 108(3), 822–839. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2012.12.005>
- Jones, J. J. (1991). Earnings Management During Import Relief Investigations. *Journal of Accounting Research*, 29(2), 193–228. <https://doi.org/10.2307/2491047>
- Kothari, S. P., Leone, A. J., & Wasley, C. E. (2005). Performance matched discretionary accrual measures. *Journal of Accounting and Economics*, 39(1), 163–197. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2004.11.002>
- Krishnan, G., & Parsons, L. (2008). Getting to the Bottom Line: An Exploration of Gender and Earnings Quality. *Journal of Business Ethics*, 78, 65–76.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.899363>
- Lara, J., Zuasti, J. P., & Scapin, M. (2013). Accounting quality effects of imposing

quotas on board of directors.

- Li, X., Low, A., & Makhija, A. K. (2017). Career concerns and the busy life of the young CEO. *Journal of Corporate Finance*, 47, 88–109.
<https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2017.09.006>
- Lopes, C. F. (2019). *Cumprimento dos requisitos de divulgação das locações: O impacto da IFRS 16*. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Obtido de <http://hdl.handle.net/10316/89816>
- Marques, P. A., & Azevedo-Pereira, J. (2009). Ethical ideology and ethical judgments in the portuguese accounting profession. *Journal of Business Ethics*, 86(2), 227–242. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9845-6>
- Muljono, D., & Kim, T. (2018). Impacts of financial distress on real and accrual earnings management. *Jurnal Akuntansi*, 22, 222.
<https://doi.org/10.24912/ja.v22i2.349>
- Penman, S. H., & Zhang, X.-J. (2002). Accounting Conservatism, the Quality of Earnings, and Stock Returns. *The Accounting Review*, 77(2), 237–264. Obtido de <http://www.jstor.org/stable/3068897>
- Pequenas e médias empresas em % do total de empresas: total e por dimensão. (2020). Obtido de www.pordata.pt
- Pimentel, L. M. (2012). *Perspectives on earnings quality : an integrated approach from european listed companies*. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Powell, M., & Ansic, D. (1997). Gender differences in risk behaviour in financial decision-making: An experimental analysis. *Journal of Economic Psychology*, 18(6), 605–628. [https://doi.org/10.1016/S0167-4870\(97\)00026-3](https://doi.org/10.1016/S0167-4870(97)00026-3)
- Prendergast, C., & Stole, L. (1996). Impetuous Youngsters and Jaded Old-Timers: Acquiring a Reputation for Learning. *Journal of Political Economy*, 104(6), 1105–1134. Obtido de <http://www.jstor.org/stable/2138935>
- Ramos, L. M. P. de A. (2012). Earnings management no contexto do setor público empresarial europeu. Universidade de Aveiro. Obtido de <https://ria.ua.pt/handle/10773/10476>
- Schipper, K. (1989). Earnings Management. *Accounting Horizons*, 91–102.
<https://doi.org/10.4324/9780203929568.ch3>
- Schipper, K., & Vincent, L. (2003). Earnings Quality. *Accounting Horizons*, 17, 97–110. <https://doi.org/10.2308/acch.2003.17.s-1.97>
- Serfling, M. A. (2014). CEO age and the riskiness of corporate policies. *Journal of*

-
- Corporate Finance*, 25, 251–273. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.12.013>
- Silva, E. (2018). *A Consolidação de Contas na Quantal Group S.A.* Faculdade de Economia – Universidade de Coimbra. Obtido de <http://hdl.handle.net/10316/84401>
- Srinidhi, B., Gul, F., & Tsui, J. (2011). Female Directors and Earnings Quality. *Contemporary Accounting Research*, 28, 1610–1644. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2011.01071.x>
- Types of EU law. (2020). Obtido 12 de Maio de 2020, de https://ec.europa.eu/info/index_en
- Vähämaa, S., & Peni, E. (2010). Female executives and earnings management. *Managerial Finance*, 36, 629–645. <https://doi.org/10.1108/03074351011050343>
- Wiersema, M. F., & Bantel, K. A. (1992). Top Management Team Demography and Corporate Strategic Change. *Academy of Management Journal*, 35(1), 91–121. <https://doi.org/10.2307/256474>

LEGISLAÇÃO

Código do Imposto Sobre o Valor Acrescentado – Decreto-Lei n.º102/2008, de 20 de junho

Código do Trabalho – Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro

Diretiva 2013/34/EU de 26 de junho

Decreto Lei 98/2015 de 2 de junho

ANEXOS

Estatísticas Descritivas, usando as observações 1:1 - 40:3
(valores ausentes ignorados)

Variável	Média	Mediana	Mínimo	Máximo
AbsResmode1	0,85802	0,15840	0,0000	12,435
AbsRes2	0,91919	0,29384	0,0000	12,408
Absres3	0,92969	0,29010	0,0000	12,390
Variável	Desvio Padrão	C.V.	Enviesamento	Curtose Ex.
AbsResmode1	2,3922	2,7880	3,9929	15,197
AbsRes2	2,0995	2,2841	4,7855	23,401
Absres3	2,0923	2,2505	4,7928	23,494
Variável	Perc. 5%	Perc. 95%	intervalo IQ	Observações omissas
AbsResmode1	0,0000	7,7770	0,48804	50
AbsRes2	2,2204e-016	2,4762	0,74188	50
Absres3	4,4409e-016	2,4663	0,69939	50