



Universidade de Aveiro

Ano 2022

**ANA MANUELA
FONTOURA VIDAL**

**A PERCEÇÃO DA INFLUÊNCIA DO GÉNERO
NA OPINIÃO DO AUDITOR**



Universidade de Aveiro
Ano 2022

**ANA MANUELA
FONTOURA VIDAL**

A PERCEÇÃO DA INFLUÊNCIA DO GÉNERO NA OPINIÃO DO AUDITOR

Relatório de Estágio apresentado à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Contabilidade – Ramo Auditora, realizado sob a orientação científica da Doutora Graça Maria do Carmo Azevedo, Professora Coordenadora no Instituto Superior de Contabilidade e Administração da Universidade de Aveiro e do Doutor Jonas da Silva Oliveira, Professor Auxiliar no ISCTE Business School – Instituto Universitário de Lisboa.

Dedico este trabalho à minha sobrinha para que saiba sempre que todo o esforço compensa e que nada é impossível – basta querer e trabalhar.

O júri

Presidente

Professor Doutor Sérgio Nuno da Silva Ravarra Almeida Cruz
Professor Adjunto, Universidade de Aveiro

Vogais

Professora Doutora Ana Maria Alves Bandeira
Professora Coordenadora, ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

Professora Doutora Graça Maria do Carmo Azevedo
Professora Coordenadora C/ Agregação, Universidade de Aveiro

agradecimentos

Em primeiro lugar, quero agradecer aos meus pais e avó que me motivaram a chegar até aqui.

Agradecer ao meu namorado pelo incansável apoio, nomeadamente nas horas de mais *stress*.

Um especial agradecimento à CFA – Cravo, Fortes, Antão & Associados, SROC, Lda. por me ter acolhido e inserido no mundo do trabalho, transmitindo-me uma série de conhecimentos.

Por último, mas não menos importante, reconhecer o apoio de dois Professores: da minha orientadora – Professora Doutora Graça Azevedo – que sempre esteve disponível para me auxiliar, independentemente das horas; e ao Professor Doutor Jonas Oliveira pelos conhecimentos transmitidos.

palavras-chave

Auditoria, relatório de auditoria, Certificação Legal das Contas, género, mulheres, influência, Conselho de Administração, Gerência.

resumo

O atual Relatório de Estágio apresenta-se no seguimento da conclusão do Mestrado em Contabilidade – Ramo Auditoria, ministrado pelo ISCA-UA.

O estágio curricular, com a duração de 6 meses foi realizado na empresa CFA - Cravo, Fortes, Antão & Associados SROC, Lda.

Além da descrição do estágio, este trabalho pretende estudar a relação entre a percentagem de mulheres nos Conselhos de Administração ou Gerência e o tipo de opinião que qualifica os relatórios de auditoria das empresas clientes da CFA– para os anos 2017 a 2020.

Numa primeira abordagem, é apresentada a entidade acolhedora, seguida de revisão da literatura acerca do tema em causa. Posteriormente, é efetuado um enquadramento teórico, bem como a metodologia, os resultados e, por fim, a conclusão.

Com este trabalho foi possível identificar uma relação entre o género da gestão com o tipo de certificação, apesar da pouca intensidade.

keywords

Audit, audit report, Legal Certification of Accounts, gender, women, influence, Board of Directors, Management.

abstract

The current Internship Report is presented following the conclusion of the Master's Degree in Accounting - Auditing, taught by ISCA-UA. The internship, which lasted 6 months, was conducted in the company CFA - Cravo, Fortes, Antão & Associados SROC, Lda.

In addition to the description of the curricular internship, this paper aims to study the relationship between the percentage of women on the Board of Directors or Management and the type of opinion that qualifies the audit reports of CFA's client companies - for the years 2017 to 2020.

In a first approach, the receiving entity is presented, followed by a literature review on the topic in question. Subsequently, a theoretical framework is carried out, as well as the methodology, the results and, finally, the conclusion.

With this work it was possible to identify a relationship between management gender and the type of certification, despite the low intensity.

Índice

Agradecimentos

Resumo

Abstract

Índice	i
Índice de Tabelas	iii
Lista de siglas	v
1. Introdução	1
2. A entidade acolhedora	3
2.1 Apresentação do estágio	3
2.2 Apresentação da entidade acolhedora	4
3. Revisão da literatura	11
3.1 A Mulher e o <i>glass ceiling</i>	11
3.2 Lei n.º 62/2017	12
3.3 Diversidade de género	13
3.4 Heterogeneidade.....	17
4. Enquadramento teórico e conceitos gerais	25
4.1 A Auditoria Financeira e o papel do Auditor	25
4.2 Fases da Auditoria	27
4.3 Tipos de opinião e secções relevantes	29
4.3.1 Opinião não modificada e modificada	29
4.3.2 Ênfases.....	32
4.3.3 Matérias relevantes de auditoria	33
4.3.4 Incerteza material relacionada com a continuidade.....	34
4.3.5 Declaração de impossibilidade.....	34
4.4 Certificação Legal das Contas	35
4.4.1 Estrutura da CLC ou Relatório de Auditoria	36
5. Metodologia	41
5.1 Descrição da amostra e dos critérios de seleção	41
5.2 Descrição das variáveis.....	43
5.3 Método.....	44
6. Resultados	45
6.1 Trabalho da amostra	45

6.2	Tipo de opinião por ano	49
6.3	Tabelas de contingência com teste de qui-quadrado e V de <i>Cramer</i>	52
6.4	Testes de correlação de <i>Spearman</i>	67
7.	Conclusão	73
8.	Bibliografia	75
9.	Anexos.....	79
9.1	Anexo 1 – Notícia - Prémio de excelência	79

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Fases da auditoria.	28
Tabela 2 - ISA 700 (Revista) vs ISA 705 (Revista).....	30
Tabela 3 - Opinião com reservas.	31
Tabela 4 - Opinião adversa.....	31
Tabela 5 - Escusa de opinião.....	32
Tabela 6 - Trabalho da amostra.....	46
Tabela 7 - Divisão da amostra em Conselho de Administração e Gerência.	47
Tabela 8 - Relação entre o género e o cargo.....	47
Tabela 9 - Resumo da amostra.....	49
Tabela 10 - Tipo de opinião/ secções por ano.....	50
Tabela 11 - Associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para a amostra total.....	52
Tabela 12 - Coeficiente de contingência e <i>V</i> de <i>Cramer</i> para a associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o total da amostra.	54
Tabela 13 - Associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2017.	56
Tabela 14 - Coeficiente de contingência e <i>V</i> de <i>Cramer</i> para a associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2017.....	58
Tabela 15 - Associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2018.	59
Tabela 16 - Coeficiente de contingência e <i>V</i> de <i>Cramer</i> para a associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2018.....	61
Tabela 17 - Associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2019.	62
Tabela 18 - Coeficiente de contingência e <i>V</i> de <i>Cramer</i> para a associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2019.....	64
Tabela 19 - Associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2020.	65
Tabela 20 - Coeficiente de contingência e <i>V</i> de <i>Cramer</i> para a associação entre % de mulheres e tipo de opinião para o ano 2020.	67
Tabela 21 - Teste de Correlação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião - Amostra Total.	68

Tabela 22 - Teste de Correlação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião – ano 2017.	69
Tabela 23 - Teste de Correlação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião – ano 2018.	70
Tabela 24 - Teste de Correlação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião – ano 2019.	70
Tabela 25 - Teste de Correlação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião – ano 2020.	71

Lista de siglas

CA - Conselhos de Administração

CEO - *chief executive officer*

CFA – Cravo, Fortes, Antão & Associados SROC, Lda.

CFO - *Chief Financial Officer*

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CLC - Certificação Legal das Contas

CMVM - Comissão do Mercado e Valores Mobiliários

CNC - Comissão de Normalização Contabilística

CSR - *Corporate social responsibility*

DF - Demonstrações Financeiras

EIP - Entidade de Interesse Público

GCO - *Going-concern opinions*

IMI - Imposto Municipal sobre Imóveis

IMT - Imposto Municipal Sobre as Transmissões Onerosas de Imóveis

IPSS - Instituição Particular de Solidariedade Social

IRC - Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Coletivas

IRS - Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares

ISA - *International Standards on Auditing*

ISCA-UA - Instituto Superior de Contabilidade e Administração da Universidade de Aveiro

IVA - Imposto sobre o valor acrescentado

KAM - *key audit matters*

NCRF - Normas de Contabilidade e Relato Financeiro

OCC - Ordem dos Contabilistas Certificados

OROC - Ordem dos Revisores Oficiais de Contas

RA – Risco de Auditoria

ROC – Revisor Oficial de Contas

SNC - Sistema de Normalização Contabilística

SNC-AP - Sistema de Normalização Contabilística para o Setor Público

SROC - Sociedade de Revisores Oficiais de Contas

UE - União Europeia

1. Introdução

O presente relatório tem como objetivo a obtenção do grau de mestre, abarcando a fase final do Mestrado em Contabilidade – Ramo Auditoria, no Instituto Superior de Contabilidade e Administração da Universidade de Aveiro (ISCA-UA).

Realizou-se um estágio curricular na empresa CFA - Cravo, Fortes, Antão & Associados SROC, Lda., que será apresentada adiante. Um estágio é a ligação entre a teoria e a prática – o que aprendemos na universidade e o que aplicamos na entidade em que nos integramos – daí ter-se escolhido esta opção.

Para além disso, definiu-se um tema específico a estudar. Aliado à curiosidade em entender se a presença das mulheres na Gerência e Conselho de Administração das entidades influencia o tipo de qualificação que lhes é dada posteriormente pelos Revisores Oficiais de Contas (ROC), está o interesse da autora do presente trabalho valorizar, reconhecer e enaltecer o sexo feminino.

Visto não existir ainda grandes estudos acerca deste tema em concreto, ao elaborar este relatório também se acaba por contribuir para a literatura.

Este trabalho encontra-se organizado em 6 grandes temas: A apresentação do estágio e da entidade acolhedora, a revisão da literatura – a mulher e o *glass ceiling*, a Lei n.º 62/2017, a diversidade de género e a heterogeneidade -, o enquadramento teórico em que são dados conceitos e definições de importância relevante, a metodologia utilizada, os resultados obtidos e a conclusão. Por fim, apresenta-se a bibliografia bem como os anexos.

Do conhecimento adquirido, auditoria financeira pode ser definida como a verificação do trabalho executado pelas entidades, nomeadamente na área da contabilidade. Permite averiguar se as demonstrações financeiras traduzem uma imagem verdadeira, relevante e apropriada de uma empresa e não contêm distorções materialmente relevantes, isto é, se se encontram isentas de erro e em conformidade com os normativos contabilísticos sob pena de afetar o processo de tomada de decisão. É um trabalho pormenorizado e detalhado, mas sobre o qual, posteriormente, é emitida a opinião do auditor.

Seria interessante se as mulheres na Gerência ou Conselho de Administração (CA) tivessem influência no tipo de opinião que é emitido às entidades que gerem através da Certificação Legal das Contas (CLC).

Portanto, a missão deste Relatório consiste em perceber se há ou não relação entre o tipo de qualificação das CLC com a diversidade de gênero nos cargos referidos das empresas em estudo.

2. A entidade acolhedora

Para a realização do estágio foi selecionada uma entidade que acolhesse e aceitasse a elaboração de um estágio na área da Auditoria. Para melhor percepção, de seguida, apresenta-se de forma geral o enquadramento do estágio e a entidade acolhedora.

2.1 Apresentação do estágio

A realização do estágio é a ligação entre a teoria e a prática – o que aprendemos na universidade e o que aplicamos na entidade em que nos integramos.

É na prática que se percebe realmente o sentido e a aplicação da teoria, bem como todas as vertentes que nela estão envolvidas. É dessa forma que é aperfeiçoado todo o conhecimento obtido e, muitas vezes, só a pôr em prática é que se entende o verdadeiro sentido de uma teoria.

Como é claro, um estudante anseia sempre por este momento – o contacto com o mundo do trabalho, a realização prática, o lidar com colegas de trabalho e com personalidades diferentes, o integrar uma equipa e ajudá-la na concretização dos seus objetivos, o conhecer o mundo empresarial, os clientes, as suas especificidades, entre outros.

Posto isto, entre Dissertação, Estágio e Projeto, o Estágio Curricular foi a escolha da autora deste Relatório. Entre os vários departamentos da entidade que adiante vai ser identificada, a autora deste Relatório estagiou no Departamento de Auditoria.

O estágio iniciou-se a 11 de outubro de 2021 e teve o seu término a 8 de abril de 2022, tendo a duração de 6 meses. Esse tempo permitiu acompanhar grande parte do processo de auditoria.

Sendo esta uma área em que se tem acesso a uma grande quantidade de dados das empresas, nomeadamente de natureza confidencial, é solicitado aos estagiários que assinem uma declaração de confidencialidade, antes de iniciarem o estágio.

O código de ética da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC) nomeia vários princípios fundamentais, sendo um deles, precisamente, a Confidencialidade. Esta deve ser mantida nos relacionamentos profissionais, não podendo o auditor divulgar ou fazer usufruto das informações que obtém a partir do seu trabalho para vantagem pessoal ou de outrem (OROC, 2011).

2.2 Apresentação da entidade acolhedora

Para a execução do Estágio, foi escolhida a CFA – Cravo, Fortes, Antão & Associados SROC, Lda.. Sendo esta uma entidade que envolve áreas da contabilidade, auditoria, fiscalidade e consultoria, não podia ser mais indicada para a estudante em causa. É também uma empresa que acolhe vários estagiários, que forma e acompanha.

Constituída em 1990 pelos Doutores Domingos Cravo, João Fortes e Avelino Antão, os seus três sócios fundadores, a CFA detém a sua sede em Aveiro.

Inscrita na OROC e na Comissão do Mercado e Valores Mobiliários (CMVM), a CFA labora em função das normas nacionais e internacionais de Revisão e Auditoria. Dada a sua evolução, atualmente é constituída por cinquenta e um colaboradores, divididos e organizados conforme o organograma (Figura 1). É de realçar os diversos estagiários que nela estão acolhidos.

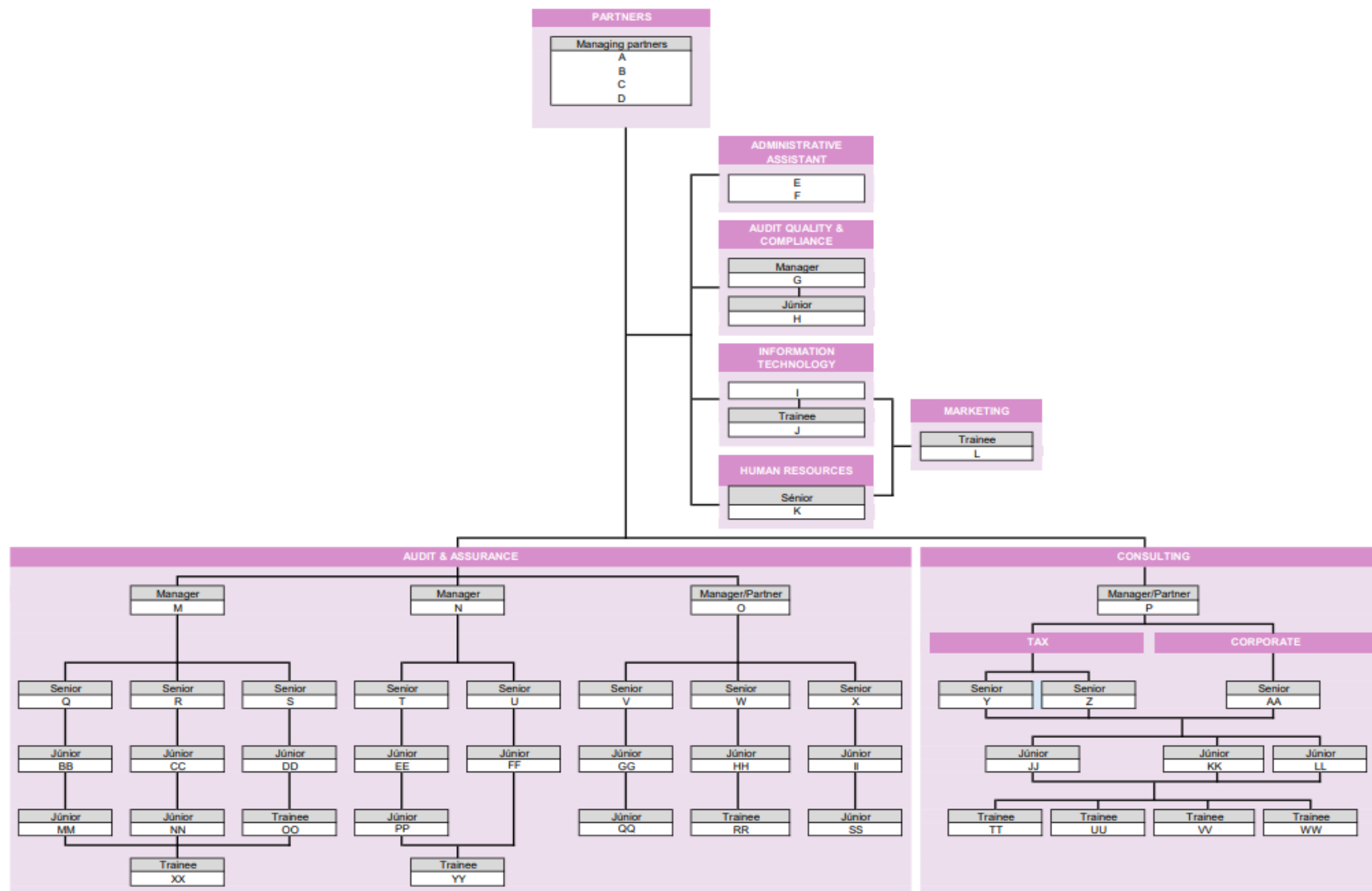


Figura 1 - Organograma da CFA.

Fonte: Adaptação do cronograma da CFA.

Quanto à sua estrutura organizacional, a CFA está hierarquizada em *partners*, *managers*, seniores e juniores, acrescida dos estagiários. Cada nível da hierarquia é imprescindível para o bom funcionamento da entidade, contribuindo todos eles para o sucesso e qualidade de todos os projetos efetuados, nomeadamente para ir de encontro às necessidades dos seus clientes. Os colaboradores que compõem as equipas de trabalho técnico são especializados, a nível superior, nas áreas de auditoria, contabilidade, fiscalidade, economia, finanças ou gestão.

Os *partners* são os que se encontram no topo da hierarquia, logo os que têm mais responsabilidades e tomadas de decisão a efetuar. São os responsáveis pela implementação do sistema de controlo interno e também pela angariação de novos clientes. São sobre estes que recai a responsabilidade de emissão da CLC e pareceres técnicos. Três destes *partners* são os sócios da entidade.

Já os *managers* são divididos de forma a cada um orientar e chefiar várias equipas, sendo, cada um deles, responsável por várias empresas. Estes supervisionam e concluem sobre os trabalhos efetuados pelos seniores, articulando com estes a apresentação dos relatórios e respetivas conclusões, transmitindo os pontos decisivos aos *partners*.

Os seniores, membros imediatamente abaixo dos *managers*, coordenam os juniores e estagiários, formando-os para a execução das suas tarefas. Orientam e planeiam as tarefas a executar relativamente às empresas que lhes estão inerentes, ficando responsáveis pelas funções com maior nível de exigência e responsabilidade.

Os juniores, apesar de estarem mais abaixo na hierarquia, têm trabalhos importantes e sensatos, dependente do que lhes for atribuído pelos seniores. Algumas das suas tarefas são a análise das Demonstrações Financeiras (DF), a preparação e o preenchimento de mapas de trabalho que visam testar as várias áreas da Contabilidade.

Aos estagiários cabem as tarefas descritas no acordo de estágio, que se resumem a análises documentais; execução e preenchimento de testes substantivos, de conformidade e de verificação; recolha e tratamento de balancetes; selecionar amostras e acompanhar nas saídas aos clientes. O objetivo é tirar conclusões sobre estes trabalhos e transmiti-los aos

juniores e aos seniores. Também chamados de *trainee*, os estagiários auxiliam os juniores nos trabalhos de fecho. No fundo, servem de apoio a toda a equipa.

Todo este contacto auxilia os estudantes a integrarem-se e a conhecerem o ambiente profissional, pondo em prática as aptidões adquiridas ao longo do curso. Tal situação transmite-se num grande marco para os mesmos por ser o primeiro contacto que têm com o mercado de trabalho.

A maioria dos alunos universitários, depois de concluir os seus estudos, tem dificuldades em ingressar no mundo do trabalho, nomeadamente por não ter experiência profissional, sendo este, muitas vezes, um requisito para uma vaga de emprego. Desta forma, é de enaltecer a CFA por ser uma sociedade que tem integrado vários alunos, através de estágios, sendo aqui que contactam pela primeira vez com o mundo profissional. Um marco importante para todos os que por ela passam.

Além disso, a entidade, a 30 de março de 2021, assinou com o ISCA-UA um protocolo que premeia a excelência dos alunos, sendo que o melhor aluno do Mestrado em Contabilidade e Controlo de Gestão é reconhecido (Universidade de Aveiro, 2021). A notícia pode ser lida no anexo 1.

No entanto, além da sociedade premiar, também já foi premiada diversas vezes, por exemplo, como “PME Excelência” em diversos anos.

Tal como a sua denominação indica, a CFA é uma Sociedade de Revisores Oficiais de Contas. Pratica um leque de serviços, dos quais Revisão Legal das Contas, Auditoria às Contas, Consultoria Fiscal e Contabilística, *Corporate Finance*, Avaliação e Reestruturação de Empresas, Controlo Interno, *Due Diligence* (processo de análise e avaliação de informações de um negócio, que permite avaliar os possíveis riscos para a entidade), Projetos de Investimento e Formação nas Áreas Específicas de Atividade.

Dessa forma, a CFA é composta por vários departamentos: Auditoria, *Consulting - dividido em Tax e Corporate -*, Recursos Humanos e *Audit Quality & Compliance*.

Em auditoria, os colaboradores avaliam os resultados e condições das empresas suas clientes para emissão da CLC. Para isso necessitam de as acompanhar ao longo de todo

o ano económico para efetuarem o trabalho de planeamento de auditoria, bem como uma série de testes necessários às diversas rubricas das Demonstrações Financeiras em que se testam os procedimentos aplicados pelas entidades.

O principal objetivo do *Tax* é a otimização fiscal das empresas, sendo necessário trabalhos ao nível dos vários impostos – Imposto Municipal sobre Imóveis (IMI), Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Coletivas (IRC), Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares (IRS), Imposto sobre o valor acrescentado (IVA), Imposto Municipal Sobre as Transmissões Onerosas de Imóveis (IMT). Incentivos fiscais e financeiros são também tarefas executadas pelo departamento em questão.

Já no *Corporate* são realizadas tarefas relacionadas com Preços de Transferência, Demonstrações Financeiras, avaliação e/ou reestruturação de empresas, *Reportings* mensais, entre outros.

Os Recursos Humanos são os responsáveis pelo recrutamento e contratação do pessoal, pela gestão das férias, faltas e assiduidade dos mesmos, pelos recibos de salários, entre outros. Associados a este departamento estão o *Information Technology* e o *Marketing*. O primeiro foca-se na informática, desde atualizações de programas a resolução de problemas dessa área, a efetuação de *backups*, a seleção e atribuição de equipamentos informáticos. Já o segundo é mais ligado às redes sociais, à publicidade da empresa, à partilha de informações e produção de conteúdos, nomeadamente digitais. Estes três departamentos entrelaçam-se.

Por último, mas não menos importante, o departamento de *Audit Quality & Compliance* faz um acompanhamento permanente dos diversos trabalhos das outras equipas, averiguando se estão a fazer os trabalhos conforme os procedimentos e políticas definidas na SROC – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas. Também apresentam propostas e ajudam na implementação de Indicadores de Qualidade de Auditoria. Este departamento proporciona uma garantia razoável que as políticas e procedimentos que estão relacionados com o sistema de controlo de qualidade são relevantes, adequados e operam eficazmente. Além de outras, também lhe cabe efetuar os reportes necessários à CMVM bem como a comunicação à OROC de novos trabalhos.

De realçar que a entidade acolhedora em questão está sistematicamente em atualização, partilhando diariamente com todos os seus funcionários informações que são fulcrais, como atualizações de leis, de taxas; divulgações em Diário da República; Publicações efetuadas nos sites da OCC e da OROC; Informações publicadas no Portal das Finanças; Publicações efetuadas pela CMVM e pela CNC.

A caminho dos seus 32 anos, a SROC atua em diversos setores de atividade: Setor Privado, Setor Público, Setor Cooperativo e 3.º Setor, este último mais conhecido por Setor Não Lucrativo.

Em relação ao primeiro – Setor Privado - são praticados serviços em entidades de Agricultura, Pesca, Aquacultura, Avicultura, Pecuária, Vitivinicultura e Agroindústria; de Construção Civil e Obras Públicas; em Indústria Transformadora, Comércio e Prestação de Serviços; e ainda em Promoção Imobiliária e Gestão de Participações Sociais.

Relativamente ao segundo setor apresentado – Público – integram-se Entidades Reguladoras, Institutos Públicos, Entidades Públicas Empresariais, Entidades Empresariais Municipais, Municípios, Serviços Municipalizados e Associações de Municípios.

Já no Setor Cooperativo estão incluídas as Cooperativas Agrícolas bem como as Cooperativas de Habitação.

Quanto ao 3.º Setor, são abarcadas as Misericórdias, as Instituições Particulares de Solidariedade Social – IPSS – e, ainda, as Associações e Fundações.

3. Revisão da literatura

3.1 A Mulher e o *glass ceiling*

Como é do conhecimento geral, sempre existiram diferenças laborais entre a mulher e o homem, começando nos seus direitos.

No passado, a figura feminina era vista como dona de casa e mãe a tempo inteiro, enquanto o sexo oposto era quem trabalhava e levava o dinheiro para casa.

São notáveis a evolução e a mudança do papel da mulher ao longo destes anos que apesar de antigamente não poderem trabalhar fora de casa, não poderem votar, entre muitas outras situações, nunca se imaginaria, por exemplo, uma pessoa do género feminino num cargo de fiscalização, gerência ou administração (Gervásio & Ventura, 2021). Seria totalmente descabido e fora de contexto uma senhora poder estar à frente das práticas de (boa) governação.

Os movimentos de luta pelos direitos das mulheres evoluíram por volta dos anos 60 (Ivancevich & Gilbert, 2000). A presença da mulher no mercado de trabalho começou a ser inserida lentamente a partir daí. Apesar disso, ainda existem obstáculos quanto à igualdade de acesso a oportunidades, de tratamento e conquistas.

Ainda que, ao longo dos anos, a presença da mulher tenha aumentado a vários níveis, surge um fenómeno – *glass ceiling* – que demonstra a dificuldade que as mulheres possuem no acesso ao poder e à informação, devido à perceção que a sociedade tem sobre o género feminino (Ragins et al., 1998). A expressão *glass ceiling* surgiu nos Estados Unidos da América nos anos 80. Traduzindo, é preciso “partir os telhados de vidro” para as mulheres poderem aceder aos mesmos direitos que os homens, principalmente no que diz respeito às profissões de topo, como cargos superiores em empresas, que envolvam liderança. Outro exemplo bastante factual é a diferença de salários, cujo montante é, normalmente, mais reduzido para a mulher. Por exemplo, para o 4º trimestre do ano de 2020, com base em dados do INE, a diferença salarial entre homens e mulheres era de 14%, o que acontece nas várias faixas etárias e, praticamente, em todos os tipos de

contrato (Jornal de Notícias, 2021). Para os cargos mais elevados essa diferença aumenta para 26,1% e em termos de ganhos mensais além dos salários, por exemplo horas extras, a percentagem de diferença corresponde a 17,8% (Jornal de Notícias, 2021).

Já o Jornal Público distingue as percentagens de diferença salarial em remuneração fixa e variável, sendo perceptível uma diferença de 20% para a primeira e de 30% para a segunda, salientando-se a remuneração sempre superior no sexo masculino (Lusa, 2021).

3.2 Lei n.º 62/2017

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas com valores cotados em bolsa. Esta Lei determina que a proporção de pessoas de cada sexo representadas para cada órgão de administração e de fiscalização:

- não pode ser inferior a 33,3% em cada entidade do setor público empresarial, a partir de 1 de janeiro de 2018;
- não pode ser inferior a 20% em cada empresa com valores cotados em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018;
- não pode ser inferior a 33,3% em cada empresa com valores cotados em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.

De salientar que se os órgãos de administração integrarem administradores executivos e não executivos, o limiar deve ser cumprido relativamente à sua totalidade.

É, ainda, de relevar e elogiar o facto da percentagem de pessoas de cada sexo ter aumentado em 13,3% a 1 de janeiro de 2020 para os órgãos de administração e fiscalização nas empresas com valores cotados em bolsa. É um bom indicador que realmente, aos poucos, se vá forçando e incutindo essa igualdade, sendo de crer que essa

evolução continue a ser favorável na prossecução desses fins nos anos subsequentes. Além disso, esse equilíbrio garantirá o bom governo das empresas (Nunes, 2017).

No seu artigo 7º, a Lei n.º 62/2017, refere que “as entidades do setor público empresarial e as empresas com valores cotados em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional,” devendo publicá-los no respetivo site. Desta forma, parece haver esperança quanto à igualdade de género, nomeadamente ao nível das oportunidades.

Esta Lei contém, de acordo com o Código de Governo das Sociedades (CMVM, 2018), um tópico específico para a “Diversidade na composição e funcionamento dos órgãos da sociedade. Numa das suas Recomendações, o Código profere que as sociedades devem atender aos perfis dos órgãos societários, nomeadamente ao nível do género, de forma a melhorar o seu desempenho e equilibrar a sua composição.

3.3 Diversidade de género

Apesar das políticas de igualdade de oportunidades entre género, bem como das correspondentes legislações, os homens continuam a ocupar, predominantemente, os grandes cargos, nomeadamente de *chief executive officer* (CEO) e *board* (Pereira, 2018; Burke, 1997).

Contudo, devido ao crescimento da globalização e dos escândalos económicos, do aumento do foco nos custos e do impacto das novas tecnologias, associados à introdução da mulher nestes cargos, desencadeou-se o estudo do impacto financeiro e social destes cargos e da sua diversidade de género. Esses escândalos, segundo Bacalhau (2017), podem ter proporcionado às mulheres oportunidades de trabalho, porque algumas empresas procuravam recuperar a confiança dos investidores, apostando, então, mais neste género para cargos superiores.

A heterogeneidade ao nível do género, numa empresa, aumenta a variedade de competências, melhorando a transparência de informação (Singh et al., 2008), o que consequentemente aumenta a confiança dos investidores e conduzirá a um melhor desempenho das organizações. Posto isto, a introdução da mulher em certos cargos vai melhorar o seu desenvolvimento e reputação.

Um estudo efetuado nas maiores empresas cotadas em bolsa na União Europeia (UE), Islândia e Noruega, em 2020, avaliou a percentagem de mulheres nos Órgãos de Administração.

Em nenhum dos países integrantes da amostra, o número de mulheres é superior ao dos homens. Isto é, o género feminino nunca atinge uma percentagem igual ou superior a 50% (Womenonboards, 2020).

Não desfazendo a impetuosa evolução que tem vindo a ser demonstrada ao nível da inserção das mulheres no mercado de trabalho, continuam os homens a dominar os Órgãos de Administração. Em Portugal, as mulheres ocupam 26,6% deste cargo e na União Europeia esse valor é ligeiramente mais alto, atingindo os 30% (Womenonboards, 2020).

Na verdade, a Lei n.º 62/2017 tem como objetivo combater possíveis desigualdades. No entanto, Womenonboards (2020) mostra que em Portugal, além de outros países, não está a ser cumprida a Lei n.º 62/2017, que expõe que a partir de 1 de janeiro de 2020 as mulheres devem ocupar 33,3% dos cargos da Administração.

Relativamente a sanções aplicáveis para as empresas que não cumpram com a Lei n.º 62/2017, Reis (2017) proferiu que as multas deixam de ser obrigatórias, ou seja, pode haver empresas que, após decisão jurídica, nem tenham sanções a pagar, visto que também delas podem recorrer. Ao que parece, as entidades que não cumpram com esse limite são divulgadas publicamente (Reis, 2017).

Reis (2017) acrescenta que as possíveis sanções não poderão ser superiores a um salário de um Conselho de Administração.

Ocorreu um crescimento geral ao longo dos anos, tanto em Portugal como na UE, da percentagem de mulheres nos Órgãos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa em Portugal e na UE para os anos compreendidos entre 2003 e 2020, estando a média nacional próxima da europeia (Womenonboards, 2020).

No entanto, Womenonboards (2020) evidencia que a Lei enunciada acima é respeitada para 2018 e 2019, mas para o ano de 2020 já não o é. Salienta ainda o incremento que ocorreu a nível de percentagem em 2018, que corresponde ao ano em que a Lei n.º 62/2017 entrou em vigor.

Os Órgãos de Administração podem desagregar-se em cargos Executivos e Não Executivos. Os primeiros são os que exercem o cargo diretamente, envolvendo maiores responsabilidades ao nível da sociedade, comparando com os segundos.

Para os anos de 2012 a 2020, a percentagem de mulheres nos cargos Executivos é menor do que a percentagem nos Não Executivos (Womenonboards, 2020).

De facto, desde 2012 que o género feminino ocupa cada vez mais lugares nos Não Executivos, tendo vindo sempre a aumentar, excluindo um ligeiro decréscimo de 2015 para 2016 (Womenonboards, 2020). Quanto aos Executivos, a evolução da mulher oscila, não mantendo um padrão definido. Apesar dos decréscimos e aumentos irregulares, desde 2017 que esse número cresce (Womenonboards, 2020).

De 2018 a 2020, Womenonboards (2020), no mesmo estudo, salientou que o número de mulheres nas empresas cotadas na *Euronext Lisbon* aumentou sempre ao longo desse período, mesmo com a diminuição do número de empresas e com a variação do número de membros.

CIG (2019) e Womenonboards (2020) evidenciam que desde 2018 a percentagem das mulheres tem vindo a aumentar, tanto nos Órgãos de Administração como nos de Fiscalização. CIG propõe que esse aumento se deva ao facto de ter sido a partir do momento em que a Lei n.º 62/2017 entrou em vigor, sendo também expectante que esse aumento continue ao longo dos anos.

De seguida, apresentam-se dados que salientam a maior diferença entre mulheres e homens relativamente aos seus cargos.

No ano de 2018, para 40 empresas cotadas na *Euronext Lisbon*, apenas uma mulher é Presidente do Órgão de Administração, uma é Presidente do Órgão de Fiscalização e nenhuma é CEO (Womenonboards, 2020). No ano seguinte, continua a existir uma mulher Presidente do Órgão de Administração; quanto a Presidentes do Órgão de Fiscalização evoluiu para seis e ao nível de CEO já existem duas (Womenonboards, 2020). Em 2020 apenas aumenta para duas o número de Presidentes do Órgão de Administração (Womenonboards, 2020).

Como referido acima, a Lei n.º 62/2017, no seu artigo sétimo, enuncia que “as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade”, com o objetivo de igualar o tratamento e as oportunidades entre os dois sexos.

No ano de 2018, ano em que a Lei entrou em vigor e a partir do qual as empresas, supostamente, divulgam anualmente planos para a igualdade, apenas cinco em quarenta empresas cotadas na *Euronext Lisbon* o fizeram e em 2019 evidencia-se um incremento para vinte e seis empresas, mantendo-se esse número para 2020 (Womenonboards, 2020).

Rocha (2020) abordou este tema, referindo que o Estado é o maior incumpridor, em que cerca de 80% dessas empresas falharam a entrega. Contudo, registou-se um aumento, já que no ano anterior apenas 12% dessas tinham cumprido (Rocha, 2020).

Tavares (2020), Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, assume que as empresas além de terem alguma dificuldade em elaborar os planos de igualdade, não entendem a importância dos mesmos. Para isso, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) está já a desenvolver uma ferramenta de apoio para ajudar as empresas a elaborar esses planos relativos ao ano 2021.

Mais uma vez, as empresas estão obrigadas a entregar esses planos, mas não há sanções previstas para quem não o fizer, confirma Tavares (2020).

Posto isto, Tavares (2020) vem dizer que ao não haver sanções acaba por fazer “com que as empresas, muitas vezes, erradamente, considerem que, se não entregarem, não acontece nada”.

3.4 Heterogeneidade

Tal como se viu anteriormente, o número de mulheres nos cargos de gerência e Conselho de Administração, apesar de pouco significativo, tem vindo a aumentar. Tal pode dever-se pelo aumento da oferta, ou seja, pelo aumento de mulheres licenciadas, pelo aumento de mulheres no mundo do mercado, entre outros, ou pode dever-se à entrada em vigor da Lei n.º 62/2017.

Farrell e Hersch (2005) referem que possíveis explicações para o papel do género no processo de seleção do Conselho podem residir no facto dos Conselhos aumentarem o valor da empresa, das empresas responderem à pressão externa pela diversidade do Conselho ou das empresas terem desenvolvido preferências internas pela diversidade. Todas estas explicações podem ser responsáveis por uma maior procura por membros femininos no Conselho.

Segundo Campbell e Mínguez-Vera (2008), a combinação de homens e mulheres é a chave para ter Conselhos de Administração mais eficientes. Se a diversidade de género afeta o funcionamento do Conselho, então é de esperar que as mulheres se comportem de forma diferente dos homens enquanto membros do Conselho de Administração (Adams & Ferreira, 2009). Desta forma, a heterogeneidade pode melhorar a reputação das empresas e a qualidade das suas decisões, tornando-se, assim, benéfica para as entidades.

A diversidade de género nos Conselhos de Administração gerou um debate sobre a influência das mulheres na direção e no desempenho das empresas. Por um lado, pode trazer perspetivas adicionais para a tomada de decisão, mas por outro, pode ter um impacto negativo se a decisão de serem seleccionadas para o Conselho for incentivada

apenas pela pressão social para se cumprir a igualdade entre sexos (Campbell & Vera, 2010).

Vários autores como Adams e Ferreira (2009) citam a teoria da massa crítica. Esta defende que só depois de alcançada a percentagem mínima de 35% de mulheres numa equipa de trabalho é que a diversidade de género aumenta o desempenho de uma entidade. Quer isto dizer que só se identificam as diferenças, as competências e aptidões da heterogeneidade – onde já estão inseridas as mulheres – depois de atingido esse limiar.

Está aí implícita a diferença entre ter uma mulher nesses órgãos, em que provavelmente não é levada a sério, ou ter várias. Portanto, ao aumentar o número de mulheres nos Conselhos de Administração ou nas gerências aumenta-se a probabilidade de serem mais e melhor ouvidas, alterando desde logo a dinâmica do grupo. A teoria em causa remete para que, quando é alcançada a massa crítica de mulheres nesses cargos, os assuntos e problemáticas são menos propensos a serem ignorados, que os conteúdos discutidos tendem a incluir as perspetivas de diversos *stakeholders*, e não apenas as dos investidores (Kramer et al., 2007).

Outros autores como Brewer e Kramer (1985) reforçam que a presença de uma única mulher na gerência ou CA pode não ser suficiente, porque ao ser considerada membro do grupo minoritário torna-se mais difícil conseguir expressar as suas opiniões, mas sobretudo, ser ouvida. Salientam esta ideia com base na teoria da massa crítica.

Por outro lado, o número de mulheres nos Conselhos de Administração e gerência relaciona-se positivamente com o *corporate social responsibility* (CSR). Quer isto dizer que quanto maior o número de mulheres maior será o CSR de uma empresa. Também Pucheta-Martínez et al. (2016) referem, a partir de estudos efetuados, que as mulheres são mais sensíveis no que toca a questões sobre responsabilidade social corporativa. Estas acarretam uma série de pontos fortes para os Conselhos, nomeadamente uma maior sensibilidade à CSR (Williams, 2003) e à tomada de decisão (Konrad et al., 2008). Consequentemente, estes benefícios podem contribuir para uma maior responsabilidade empresarial.

À medida que o número de mulheres aumenta nos Conselhos, as barreiras que existem na comunicação diminuem e a voz dessa minoria torna-se, de facto, mais assertiva (Konrad et al., 2008; Kramer et al., 2006). As contribuições que o sexo feminino traz para estes órgãos de gestão são mais prováveis de serem consideradas pelos Conselhos quando esse deixa de ser considerado a minoria e é visto da mesma forma que o sexo oposto.

Posto isto, a dinâmica destes Conselhos passa a ser mais aberta e cooperativa e o órgão de gestão passa a ter em conta as suas opiniões e preocupações, melhorando-se o processo de tomada de decisão.

Analogamente, Siswanti e Hudayati (2017) efetuaram um estudo que relaciona o número de membros do sexo feminino com a manipulação de resultados. Concluíram que a proporção de mulheres nos comités de auditoria aumenta a qualidade dos relatórios financeiros e traduz-se num efeito acentuadamente negativo na manipulação de resultados. Tal significa que quanto mais senhoras houver nestes cargos, menos manipulação estará presente nos relatórios emitidos e menor será a probabilidade de fraude.

Da mesma forma, as empresas de auditoria dominadas pelo sexo feminino estão associadas, de forma negativa, às práticas de manipulação de resultados e de informação financeira por parte dos seus clientes (Montenegro & Bras, 2015).

Um estudo realizado em empresas da Bolsa de Valores de Madrid teve como objetivo examinar se a diversidade de género nos comités de auditoria influencia ou não a qualidade dos relatórios financeiros. É de salientar que esses comités são os órgãos responsáveis por rever a informação financeira elaboradas pelo Conselho de Administração antes de serem examinadas pelos auditores.

Em primeiro lugar, as mulheres diretoras têm um impacto positivo nos órgãos de gestão (Pucheta-Martínez et al., 2016). Em segundo, os resultados evidenciaram que as diretoras nesses comités reduzem a probabilidade de erro, de não conformidade ou de omissão de informações. Mais uma vez, é evidenciado que a proporção de mulheres nos comités de

auditoria melhora a qualidade da informação financeira dos relatórios (Pucheta-Martínez et al., 2016). Acrescentam ainda que se forem compostos por ambos os sexos, com experiências, capacidades e habilidades diferentes é claro que estará presente maior variedade de valores, perspectivas e opiniões.

Deste modo, o sexo feminino garante que as empresas apresentem demonstrações financeiras sem erros e de acordo com as normas contabilísticas, aumentando, assim, a probabilidade de os relatórios de auditoria serem de opinião limpa. No entanto, se isso não acontecer e os relatórios forem classificados com reservas, as mulheres garantirão que os gerentes não pressionem os auditores a emitir uma opinião limpa (Pucheta-Martínez et al., 2016).

A percentagem de elementos femininos nesses cargos impacta positivamente na probabilidade de divulgação de limitações de âmbito e qualificações de incertezas, sugerindo uma melhoria da qualidade da informação financeira (Pucheta-Martínez et al., 2016).

Os mesmos autores referem ser possível que os membros femininos dos comités sejam mais éticos do que os masculinos, mas que não consigam influenciar o restante grupo com a sua opinião. Portanto, ficam limitadas em relação a várias questões dos relatórios financeiros como a redução de erros, a não conformidade e a omissão de informações.

Realizado em empresas da Bolsa de Valores do Paquistão, outro estudo conclui que o género feminino é dotado de uma competência contabilística que ao estar presente no comité de auditoria aumenta a qualidade dos relatórios financeiros, em oposição ao sexo oposto. Além disso, se as mulheres forem presidentes dos comités de auditoria, com a sua experiência contabilística, melhoram os mecanismos de governo das sociedades assim como a nível do controlo interno e de monitorização (Ud Din et al., 2021), aumentando o valor do acionista e a confiança do investidor.

Um princípio fulcral tanto na preparação das demonstrações financeiras como na emissão de uma certificação é a premissa da continuidade, o que vem evidenciar se as entidades

têm ou não capacidade de continuar a laborar por mais um ano após a data das demonstrações financeiras. Aquando da emissão dos relatórios, se estiver em causa essa continuidade, tem de estar inserida uma secção que se denomina por “incerteza material relacionada com a continuidade” – que em inglês se pronuncia *Going-Concern Opinions* (GCO).

Assim, torna-se interessante perceber se a emissão de GCO se relaciona, de alguma forma, com o sexo do auditor. Por norma, diz-se que as mulheres são mais perfeccionistas e pormenorizadas que os homens. Posto isto, segue-se outro estudo.

De facto, as auditoras são mais propensas a emitir um GCO comparativamente com os auditores do sexo oposto (Hardies et al., 2016; Khlif & Achek, 2017). Estes últimos autores realizaram um estudo em empresas privadas belgas que se encontravam com dificuldades financeiras e tentaram perceber a relação entre a qualidade da auditoria e a presença de um auditor do sexo feminino ou masculino.

Os resultados, além do referido acima, evidenciaram que esse efeito é mais acentuado de duas formas: quando os clientes representam uma parcela significativa das receitas do auditor ou empresa de auditoria; ou quando são entidades de alto risco, associadas a mais incertezas e riscos (Hardies et al., 2016). Os autores do presente estudo consideraram a probabilidade de um auditor emitir um GCO, condicionado à situação financeira do cliente, como um indicador da qualidade da auditoria.

Desta forma, os resultados provaram uma maior qualidade de auditoria quando realizadas por mulheres.

Contrariamente ao referido anteriormente, outros resultados, realizados numa amostra de empresas portuguesas de auditoria, sugerem que a diversidade de género na estrutura das empresas de auditoria não se associa à qualidade da auditoria (Montenegro & Bras, 2015).

Da mesma forma, Ahern e Dittmar (2012) revelaram que a diversidade de género e o desempenho também culminam numa relação negativa.

No entanto, evidências significativas sugerem que a supremacia feminina já se associa. (Montenegro & Bras, 2015). Quer isto dizer que a qualidade de auditoria não é influenciada pelo facto de haver heterogeneidade, mas sim por a maioria pertencer ao sexo feminino.

Em 2021 foi publicado um estudo, realizado em empresas do Reino Unido, que tinha como objetivo compreender se o género dos auditores se relacionava com a extensão da divulgação do auditor e com o tipo de comunicação em relação aos riscos de distorções relevantes que são classificadas como matérias relevantes de auditoria - *key audit matters* (KAM's).

Na auditoria, o sexo feminino tende a aperceber-se mais dos riscos e, naturalmente, divulga e comunica mais KAM's e com informações mais detalhadas, relativamente aos homens auditores (Abdelfattah et al., 2021).

Quanto ao estilo de relatório, as auditoras tendem a divulgar relatórios menos otimistas, menos simplistas e menos claros do que os homens (Abdelfattah et al., 2021). Os mesmos autores, a partir de outro tipo de testes, confirmaram que as variações comportamentais entre os auditores femininos e masculinos influenciam, de facto, a redação dos relatórios de auditoria.

Noutro estudo, em 75 entidades integrantes no índice IBrX 100 (índice de desempenho médio das cotações dos 100 ativos de maior negociabilidade e representatividade do mercado de ações brasileiro), pretendeu-se averiguar a relação entre o género na composição dos Conselhos de Administração e dos comités de auditoria com o *audit delay* – prazo de divulgação do relatório de auditoria ou Certificação Legal das Contas. Basicamente corresponde ao tempo entre o final do ano – normalmente a data de fecho das demonstrações financeiras – e a emissão do parecer do auditor.

Relativamente aos comités de auditoria, a existência de mulheres associa-se, realmente, a uma redução desse prazo de divulgação. No entanto, a presença das mesmas nos Conselhos de Administração já não se revela como fator de redução do *audit delay* (Lay et al., 2017).

Um estudo que visava como objetivo sintetizar vários resultados empíricos que tratam de questões de género ao nível da literatura contabilística vem provar que a representação feminina nos Conselhos, comités de auditoria, cargos de *Chief Financial Officer* (CFO) ou CEO leva a relatórios mais conservadores, com maior nível de divulgação social e ambiental, com menos agressividade fiscal e honorários mais elevados de auditoria (Khlif & Achek, 2017). Apesar disso, se o CFO ou CEO de uma empresa for mulher tende a apresentar menor valor de provisões e menor atraso no relatório de auditoria e maior probabilidade de emitir uma opinião adversa (Khlif & Achek, 2017).

Assim, surge a nossa hipótese de investigação, escrita da seguinte forma: Hipótese: O tipo de opinião de auditoria está associado com a proporção de mulheres nos órgãos de gestão.

4. Enquadramento teórico e conceitos gerais

4.1 A Auditoria Financeira e o papel do Auditor

Para Costa (2018) não existe uma definição exata de auditoria financeira, pois esta evoluiu de uma forma que passou a ser muito além da validação de demonstrações financeiras.

Do conhecimento adquirido, auditoria financeira pode ser definida como a verificação do trabalho executado pelas entidades, nomeadamente na área da contabilidade. Permite averiguar se as demonstrações financeiras traduzem uma imagem verdadeira, relevante e apropriada de uma empresa e não contêm distorções materialmente relevantes, isto é, se se encontram isentas de erro e em conformidade com os normativos contabilísticos sob pena de afetar o processo de tomada de decisão. É um trabalho pormenorizado e detalhado, mas sobre o qual, posteriormente, é emitida a opinião do auditor.

Taborda (2015) alega que a “auditoria consiste num processo de julgamento assente na recolha e análise de evidências apropriadas e suficientes e que fundamentam a opinião do auditor sobre a conformidade entre determinados procedimentos e um quadro de referência previamente definido” (p. 14).

Alves (2015) apresenta a auditoria financeira como a “acumulação e avaliação de prova acerca de informação, por uma pessoa competente e independente, para determinar e relatar sobre o grau de correspondência entre essa informação e os critérios estabelecidos para a sua elaboração” (p. 58).

Da mesma forma, para Almeida (2014) a auditoria pode ser compreendida como um sistema metuculoso, realizado por um órgão independente, que permite obter e,

posteriormente, avaliar a prova relativamente às asserções¹ e verificar as suas conformidades com as normas a cumprir.

As normas referidas correspondem, além de outras, às Normas Internacionais de Auditoria, adiante designadas por ISA - *International Standards on Auditing*.

Também a ISA 200 – Objetivos gerais do auditor independente e condução de uma auditoria de acordo com as normas internacionais de auditoria – enuncia, no seu parágrafo 3º, que o objetivo de uma auditoria é aumentar o grau de confiança dos *stakeholders* através da verificação pelo auditor das DF bem como da sua concordância com os referenciais aplicáveis (IAASB, 2018).

Já no seu parágrafo 13º, a ISA 200 define o que é um Auditor, referindo que é o indivíduo que orienta a auditoria, sendo, geralmente, o sócio responsável pelo trabalho em questão (IAASB, 2018).

A mesma ISA dita dois objetivos gerais dos auditores (IAASB, 2018):

- a) Garantirem que as DF, como um todo, não contêm fraude ou erros relevantes, proporcionando garantia razoável ao nível da fiabilidade e do cumprimento da estrutura conceptual;
- b) Opinarem sobre as DF e comunicarem as conclusões a que chegaram, como exigido pelas ISA.

Tal como referido na alínea a), a garantia é razoável, pelo que há um elevado nível de segurança, mas que não é absoluto, o que, automaticamente, remete para os riscos que existem em auditoria.

¹ Asserções, segundo o IAASB, através do Manual das Normas Internacionais de Controlo de Qualidade, Auditoria, Revisão Outros Trabalhos de Garantia de Fiabilidade e Serviços Relacionados, são “Declarações prestadas pelo órgão de gestão (...) que são incorporadas nas demonstrações financeiras e usadas pelo auditor para considerar os diferentes tipos de distorções materiais que podem ocorrer.”

O trabalho executado pelos auditores aumenta a confiança dos investidores nas empresas, pois torna-as mais fiáveis e credíveis por elevarem a sua transparência. Só assim se garante um trabalho com qualidade.

A ISA em análise profere cinco requisitos necessários que o auditor deve cumprir no exercício da sua profissão (IAASB, 2018):

- a) Requisitos éticos – O auditor deve cumprir com os requisitos éticos, seguindo o Código de ética e deontologia profissional;
- b) Ceticismo profissional – Tanto na fase de planeamento de uma auditoria como na de realização da mesma, o auditor deve atuar no pressuposto de que as DF apresentadas pelas entidades auditadas possam conter distorções ou erros materiais;
- c) Julgamento profissional – Esta característica varia de auditor para auditor, mas deve estar presente no planeamento e realização de uma auditoria. O auditor deve julgar, conforme as suas crenças, as situações que lhe são apresentadas;
- d) Prova de auditoria suficiente e apropriada e risco de auditoria (RA) – A prova em auditoria deve permitir reduzir o RA a um nível considerado aceitavelmente baixo para o auditor poder concluir razoavelmente sobre o trabalho e emitir a sua opinião;
- e) Condução de uma auditoria de acordo com as ISA – As CLC são orientadas pelas normas de auditoria, que devem ir ao encontro das ISA adotadas pela Comissão Europeia, salvo raras exceções.

4.2 Fases da Auditoria

A auditoria pode ser dividida em três fases que, por sua vez, se subdividem em processos.

- 1. Fase inicial – Planeamento da auditoria;
- 2. Fase intermédia – Execução da auditoria;

3. Fase final – Revisão do trabalho de auditoria.

Tabela 1 - Fases da auditoria.

1. Planeamento da auditoria	2. Execução da auditoria	3. Revisão do trabalho de auditoria
Aceitação/continuação do cliente	Resposta aos riscos avaliados	Avaliação da prova de auditoria
Realização de procedimentos de avaliação de risco	Realização de procedimentos de auditoria	Comunicação dos resultados da auditoria
Avaliação do risco de distorções materiais		

Fonte: Elaboração própria.

Na primeira fase – Planeamento da auditoria – de acordo com a ISA 300, o auditor deve determinar uma estratégia e um plano de auditoria (IAASB, 2018). Além disso, deve procurar conhecer o seu cliente e o seu ambiente, bem como realizar testes para averiguar se não há situações de risco relevantes e/ou com distorções materiais. Para isso, deve analisar os seus antecedentes, elaborar procedimentos e estratégias de auditoria preliminares, compreender o funcionamento de controlo interno da entidade bem como contactar auditores anteriores, se os tiver.

Costa (2007) refere que esta é uma fase indispensável ao processo porque ajudará o auditor a decidir se aceita ou não o respetivo trabalho, dependente do perfil de risco do cliente (p.41). Desta forma, conclui se o cliente reúne ou não as condições necessárias para a execução do trabalho. Segundo o código de ética da OROC, caso apresente ameaças relevantes que não sejam passíveis de se reduzirem a um nível considerado aceitável ou se prejudicam o cumprimento dos princípios fundamentais, o auditor deve recusar o trabalho (OROC, n.d.).

Por outro lado, o próprio auditor só deve aceitar o trabalho se se sentir preparado e capaz para o realizar.

Já na segunda fase – Execução da auditoria – é o momento em que o auditor vai dar resposta a eventuais riscos que tenha detetado, bem como o momento em que realiza o trabalho de campo. Aqui, realiza testes substantivos e de controlo (Almeida, 2014) e procedimentos adicionais a partir da documentação e contas que recolhe. Dependente do tipo de trabalho e de cliente, a prova de que necessita pode ser maior ou menor.

A terceira fase - Revisão do trabalho de auditoria – é onde se procede à avaliação e conclusões da prova obtida. Costa (2007) salienta que é nesta fase que o auditor averigua se as DF necessitam de alterações – reclassificações ou ajustamentos – bem como se há acontecimentos referentes ao período subsequente que devam ser expostos.

Posto isto, o auditor está em condições de preparar o seu Relatório de Auditoria, expressando a sua opinião e emitindo a CLC (Costa, 2017), podendo também comunicar outros assuntos relevantes e requisitos de auditoria que considere relevantes.

4.3 Tipos de opinião e secções relevantes

De seguida, apresentam-se os tipos de opinião do auditor bem como as secções da CLC mais relevantes para o entendimento do presente relatório.

4.3.1 Opinião não modificada e modificada

O auditor tem a possibilidade de emitir uma opinião não modificada ou modificada.

A primeira, segundo a ISA 700 (Revista), é emitida quando o auditor concluir, com base na prova de auditoria obtida – suficiente e apropriada - que as DF como um todo estão de acordo com os referenciais contabilísticos aplicáveis e se encontram isentas de erros

materiais (IAASB, 2018). Existem outras denominações para este tipo de opinião como certificação sem reservas, certificação padrão e opinião limpa.

De acordo com a mesma ISA, se as DF não estiverem apropriadas, o auditor reúne com a gerência e, dependente de como a situação for resolvida e tendo em conta o referencial financeiro e contabilístico, o auditor estipula se deve modificar a sua opinião no relatório (IAASB, 2018).

Com base na ISA 705 (Revista) – Modificações à opinião no relatório do auditor independente -, contrariamente à opinião não modificada é expressa uma opinião modificada quando não foi obtida prova de auditoria suficiente e apropriada, quando não se seguiu o referencial de relato financeiro e/ou as DF não se encontram isentas de erros materiais (IAASB, 2018).

Encontra-se, de seguida, uma tabela resumo relativo ao tipo de opinião, bem como às ISA correspondentes.

Tabela 2 - ISA 700 (Revista) vs ISA 705 (Revista).

Opinião não modificada ISA 700 (Revista)	Opinião modificada ISA 705 (Revista)
Prova suficiente e apropriada	Não foi obtida prova suficiente e apropriada
DF de acordo com referenciais contabilísticos	DF não estão de acordo com os referenciais contabilísticos
Isentas de distorção material	Contém distorções materiais

Fonte: Elaboração própria, com base nas ISA 700 (Revista) e 705 (Revista).

A ISA 705 (Revista) estabelece que quando o auditor modifica a sua opinião pode fazê-lo através de três tipos: Opinião com reservas, opinião adversa ou escusa de opinião.

Quanto à primeira, o auditor exprime uma opinião com reservas quando se encontra perante uma das duas situações:

Tabela 3 - Opinião com reservas.

Opinião com reservas	
Prova suficiente e apropriada	Não obteve prova suficiente e apropriada
Distorções materiais, mas não profundas	Se existirem possíveis efeitos das distorções por detetar nas DF podem ser materiais, mas não profundos

Fonte: Elaboração própria, com base na ISA 705 (Revista).

Quando estão reunidas as duas condições abaixo descritas, o auditor emite uma opinião adversa.

Tabela 4 - Opinião adversa.

Opinião adversa
Prova suficiente e apropriada
Distorções materiais e profundas

Fonte: Elaboração própria, com base na ISA 705 (Revista).

Por último, o auditor emite uma escusa de opinião no decorrer de uma das duas situações apresentadas na Tabela 5.

Tabela 5 - Escusa de opinião.

Escusa de opinião	
Não obteve prova suficiente e apropriada	Múltiplas incertezas
Se existirem possíveis efeitos das distorções por detetar nas DF podem ser materiais e profundos	Prova suficiente e apropriada a cada incerteza individual
	Mas potencial interação entre incertezas e possibilidade de efeito acumulado nas DF

Fonte: Elaboração própria, com base na ISA 705 (Revista).

4.3.2 Ênfases

Com base na ISA 706 (Revista), uma ênfase é divulgada quando, no julgamento do auditor, é de destacar aos utilizadores uma(s) matéria(s) que se torna(m) relevante(s) para a compreensão das DF (IAASB, 2018). Tal(is) matéria(s) está(ão) apropriadamente divulgada(s) nas DF e não modifica(m) a opinião do auditor. (IAASB, 2018).

O auditor, através da prova suficiente e apropriada obtida, deve ter a garantia de que não existem distorções materiais relacionadas com essa matéria (International Federation of Accountants, 2018).

Alguns exemplos de ênfases que se têm divulgado atualmente são a situação da pandemia relativa ao coronavírus, à guerra entre a Rússia e a Ucrânia, incêndios, cheias, acontecimentos subsequentes, entre outros.

Nos termos da ISA 706 (Revista), quando o auditor divulga uma ênfase tem de incluir um parágrafo específico, em que refere essas matérias que pretende enfatizar e destaca nas DF onde se encontram essas matérias (IAASB, 2018). Deve salientar ainda o facto de a ênfase não modificar a sua opinião (IAASB, 2018).

4.3.3 Matérias relevantes de auditoria

A ISA 700 (Revista) exige que as matérias relevantes de auditoria sejam comunicadas de acordo com a ISA 701- Comunicar matérias relevantes de auditoria no relatório do auditor independente - e contém uma secção própria no relatório para ser inserida (quando existe) que se denomina, exatamente, por “matérias relevantes de auditoria” (IAASB, 2018).

As matérias relevantes de auditoria, que em inglês se denominam por *key audit matters*, são conhecidas por KAM's. Estas são as informações de maior importância na auditoria das DF para o auditor, com base no seu julgamento profissional (IAASB, 2018). Estas informações adicionais auxiliam os *stakeholders* na compreensão das DF, podendo até ajudá-los a compreender a entidade (IAASB, 2018).

Normalmente referem-se a áreas mais complexas e de elevado julgamento do órgão de gestão (International Federation of Accountants, 2018). Alguns exemplos são a estimativa do justo valor, a imparidade de ativos e o efeito nas DF de valores significativos fora da normalidade da empresa.

O número de KAM's a divulgar depende de entidade para entidade devido à sua dimensão, complexidade, negócios e ambiente, mas não convém que seja um número muito grande porque acaba por perder veracidade quanto a serem as mais importantes (International Federation of Accountants, 2018).

A Isa 701 afirma que a divulgação de KAM's aumenta o valor comunicativo e a transparência do relatório.

4.3.4 Incerteza material relacionada com a continuidade

A ISA 570 (Revista) enuncia o pressuposto da continuidade que refere que as DF estão preparadas partindo do pressuposto de que a entidade em causa manterá a sua atividade e continuará a laborar (IAASB, 2018). É acrescentado, ainda, que a entidade prevê ser capaz de realizar os seus ativos e liquidar os seus passivos na sua atividade normal (IAASB, 2018).

Quando tal não acontece e o auditor pressupõe que a continuidade da empresa está em causa divulga no relatório uma “incerteza material relacionada com a continuidade”.

Esta incerteza contém uma secção própria para ser descrita na CLC cujo título é, precisamente, “incerteza material relacionada com a continuidade”. Dessa forma, os utilizadores são chamados de imediato à atenção, ficando logo a par da possibilidade de não continuidade, como refere a ISA 570 (Revista) (IAASB, 2018).

4.3.5 Declaração de impossibilidade

Nos termos do n.º 4 do art.º 45.º do Estatuto da OROC, o auditor deve impossibilitar-se de emitir a CLC quando algum tipo de matéria de apreciação é oculta ou inexistente, não emitindo opinião de auditoria (OROC, 2021). Dessa forma, o auditor não se encontra possibilitado para garantir que exista segurança razoável nas DF desses casos.

No entanto, se essas matérias, entretanto, forem disponibilizadas, o auditor pode emitir a CLC posteriormente (OROC, 2021).

4.4 Certificação Legal das Contas

A Certificação Legal das Contas é o documento que evidencia a opinião do ROC quanto à veracidade das DF, sejam elas individuais ou consolidadas, dos fluxos de caixa e dos resultados, verificando se apresentam de forma verdadeira e apropriada a posição financeira de uma entidade num determinado exercício económico (DL n.º 224/2008, de 20 de Novembro, 2008). A ISA 700 (Revista) confirma que o auditor deve verificar se o referencial de relato financeiro nas DF é cumprido em todos os seus aspetos materiais (IAASB, 2018).

De acordo com o Guia de Aplicação das ISA, são vários os referenciais financeiros aceitáveis em Portugal. São esses as Normas de Contabilidade e Relato Financeiro (NCRF) adotadas pelo Sistema de Normalização Contabilística (SNC), as ISA adotadas pela UE e as normas previstas no Sistema de Normalização Contabilística para o Setor Público (SNC-AP) (International Federation of Accountants, 2018).

A ISA 700 (Revista) refere que para o ROC formar determinada opinião deve, primeiramente, averiguar se obteve prova suficiente e apropriada e se se tem garantia razoável acerca das DF estarem isentas de erros materiais (IAASB, 2018).

Para Freire (2016), a CLC é a execução de procedimentos de auditoria que engloba dois tipos de testes - substantivos e de conformidade - para que o auditor possa concluir sobre as DF como um todo, através da obtenção de prova suficiente e apropriada.

O Estatuto profissional do ROC envolve diversas funções, sendo uma delas a CLC – uma função de interesse público.

Nos termos do artigo 45.º do Estatuto da OROC, a CLC é emitida na sequência do exercício do processo de revisão legal das contas (OROC, 2021).

Ao longo de todo esse artigo – 45.º - são referidos os pormenores que a CLC deve conter, salientando-se alguns.

- a) Identificação da entidade auditada, bem como a data das DF;
- b) Normas aplicadas;
- c) Incluir a opinião do auditor;
- d) Coerência com o relatório de gestão e se esse contém incorreções materialmente relevantes;
- e) Incluir ênfases e/ou declaração sobre incerteza material relacionada com a continuidade, se o auditor assim o entender;
- f) Incluir parecer sobre o relatório de governo societário, no caso de ser aplicável.

4.4.1 Estrutura da CLC ou Relatório de Auditoria

Em primeiro lugar, importa salientar a diferença entre CLC e Relatório de Auditoria. De forma muito sintética, a primeira deriva da auditoria às DF que decorra de um dever legal ou estatutário e o segundo à auditoria às DF que, contrariamente à CLC, não resultem da forma legal, mas da forma voluntária (Freire, 2016).

Estes diferem consoante o tipo de opinião emitida e consoante o tipo de entidade – se se trata de uma Entidade de Interesse Público (EIP) ou de outro tipo de entidades. As EIP possuem requisitos adicionais como se poderá observar abaixo.

Primeiramente, apresenta-se a estrutura de relato sobre a auditoria das DF, bem como o relato sobre outros requisitos legais e regulamentares para quando a opinião do auditor é não modificada.

ENTIDADES DE INTERESSE PÚBLICO (*)	OUTRAS ENTIDADES (*)
<p><u>Relato sobre a auditoria das demonstrações financeiras</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Opinião • Bases para a opinião • Incerteza material relacionada com a continuidade • Ênfase(s) • Matérias relevantes de auditoria • Outras matérias • Responsabilidades do órgão de gestão e do órgão de fiscalização pelas demonstrações financeiras • Responsabilidades do auditor pela auditoria das demonstrações financeiras <p><u>Relato sobre outros requisitos legais e regulamentares</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobre o relatório de gestão • Sobre o relatório de governo societário (**) • Sobre a demonstração não financeira (**) • Sobre o relatório de remunerações (**) • Sobre os elementos adicionais previstos no Artigo 10.º do Regulamento (UE) n.º 537/2014 	<p><u>Relato sobre a auditoria das demonstrações financeiras</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Opinião • Bases para a opinião • Incerteza material relacionada com a continuidade • Ênfase(s) • Matérias relevantes de auditoria (<i>opcional</i>) • Outras matérias • Responsabilidades do órgão de gestão e do órgão de fiscalização pelas demonstrações financeiras • Responsabilidades do auditor pela auditoria das demonstrações financeiras <p><u>Relato sobre outros requisitos legais e regulamentares</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobre o relatório de gestão

Figura 2 - Estrutura da CLC quando a opinião é não modificada.

Legenda:

(*) Individuais ou consolidadas

(**) Quando aplicável

Fonte: GAT 1 (2020).

Por outro lado, quando o auditor emite uma opinião modificada a CLC apresenta uma configuração diferente, como se evidencia abaixo.

ENTIDADES DE INTERESSE PÚBLICO (*)	OUTRAS ENTIDADES (*)
<p><u>Relato sobre a auditoria das demonstrações financeiras</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Opinião com reserva / Opinião adversa / Escusa de opinião • Bases para a opinião com reserva / adversa / Base para escusa de opinião • Incerteza material relacionada com a continuidade • Ênfase(s) • Matérias relevantes de auditoria • Outras matérias • Responsabilidades do órgão de gestão e do órgão de fiscalização pelas demonstrações financeiras • Responsabilidades do auditor pela auditoria das demonstrações financeiras <p><u>Relato sobre outros requisitos legais e regulamentares</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobre o relatório de gestão • Sobre o relatório de governo societário (**) • Sobre a demonstração não financeira (**) • Sobre o relatório de remunerações (**) • Sobre os elementos adicionais previstos no Artigo 10.º do Regulamento (UE) n.º 537/2014 	<p><u>Relato sobre a auditoria das demonstrações financeiras</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Opinião com reserva / Opinião adversa / Escusa de opinião • Bases para a opinião com reserva / adversa / Base para escusa de opinião • Incerteza material relacionada com a continuidade • Ênfase(s) • Matérias relevantes de auditoria (<i>opcional</i>) • Outras matérias • Responsabilidades do órgão de gestão e do órgão de fiscalização pelas demonstrações financeiras • Responsabilidades do auditor pela auditoria das demonstrações financeiras <p><u>Relato sobre outros requisitos legais e regulamentares</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobre o relatório de gestão

Figura 3 - Estrutura da CLC quando a opinião é modificada.

Legenda:

(*) Individuais ou consolidadas

(**) Quando aplicável

Fonte: Elaboração própria tendo por base o GAT 1 (2020).

Ao nível da estrutura de relatório, observa-se que existem alterações para os diferentes tipos de opinião, mas baseiam-se em alterar ou acrescentar aos títulos “opinião” e “bases para a opinião” o seguinte: “com reserva/ adversa /escusa de opinião”.

Como é observável existem diferenças entre as EIP e as outras entidades, nomeadamente nas matérias relevantes de auditoria, que enquanto é obrigatório apresentá-las nas primeiras é opcional nas segundas.

Também é observável que o auditor para as EIP tem o dever de emitir um parecer sobre o relatório do governo societário, um sobre a demonstração não financeira, outro sobre o relatório de remunerações e um parecer sobre os elementos adicionais previstos no artigo 10º do Regulamento (EU) n.º 537/2014, o que não acontece para as outras entidades.

5. Metodologia

Como se pôde perceber, o género influencia diversas matérias ao nível da gestão e da auditoria, frequentemente de forma positiva.

Neste sentido, é nosso objetivo perceber se há ou não relação entre o tipo de qualificação das CLC com a diversidade de género nos cargos de Gerência ou CA das empresas em estudo.

Assim, procedeu-se à recolha da amostra, bem como à sua análise. Seguidamente, procedeu-se à correspondência entre essa amostra e o tipo de certificação obtido ao longo do período de 2017-2020 para, posteriormente, se verificar se há relação ou não entre ambas.

5.1 Descrição da amostra e dos critérios de seleção

A amostra para o estudo em questão consiste em 234 empresas, clientes da CFA, sendo maioritariamente portuguesas, incluindo as ilhas, e localizam-se pelos vários distritos. Por questões de confidencialidade não são revelados, em momento algum, as designações dessas entidades.

Em primeiro lugar, para a recolha de dados, foi utilizada a base de dados da empresa acolhedora. Constavam na lista entre 350 e 400 empresas. Este trabalho começou pela pesquisa das empresas com os referidos anos de mandato das Gerências ou Conselhos de Administração para se poder averiguar a sua composição. Conseguiu-se, após a análise de conteúdo à vasta lista, perceber quantas mulheres e homens compunham esses cargos.

Desse modo, com a análise da amostra obtida, decidiu-se centrar a análise nos anos 2017 a 2020, uma vez que era o período que detinha mais informações. Depois de se obter a lista dos mandatos neste período e de examinar os dados necessários, a amostra reduziu-se a cerca de 250 entidades. Isto porque em muitas não era possível obter informações da Gerência ou CA, noutras não estava compreendido o período em análise, outras foram

excluídas por serem clientes novos da CFA ou por deixarem de o ser, por ainda não se ter as informações necessárias ou porque se deixou de as ter, respetivamente.

Seguidamente, foi efetuada a recolha dos tipos de certificação das CLC dessa amostra. O objetivo foi identificar se a opinião em relação a essas certificações era não modificada, com ênfases, modificada - no caso desta se era composta por reservas, se era adversa ou escusa de opinião -, se havia incerteza material relacionada com a continuidade, matérias relevantes de auditoria ou se existia impossibilidade de emitir opinião.

Após essa recolha, a amostra reduziu-se a 234 empresas, de forma a conter entidades em que se obtinham informações completas.

Como referido na caracterização da CFA, esta empresa atua nos diversos setores de atividade - Privado, Público, Cooperativo e Não Lucrativo. Nessa secção deste relatório são pormenorizados os vários tipos de entidades correspondentes a cada setor. Acrescenta-se que umas são entidades financeiras e outras fazem parte do grupo não financeiro.

Desta forma, é obtida uma amostra com grande variedade, não só ao nível dos setores de atividade, mas também por se aplicar este estudo em Sociedades Anónimas e em Limitadas, em vários anos e por todo o país, não se centrando num distrito. Assim, pode dizer-se que a amostra é representativa dos clientes da CFA, sendo, posteriormente, extrapolada para toda a população em análise, o que se traduz na definição de amostra.

Assim, estamos perante uma técnica de amostragem não probabilística, também designada não aleatória. Esta é caracterizada por não se conhecer a probabilidade de cada elemento da população ser incorporado na amostra.

Esta técnica pode ser especificada, neste caso, em intencional, uma vez que é uma amostragem constituída a partir nas necessidades do autor deste Relatório para estudar uma situação em particular – verificar se o género na constituição da Gerência ou CA se relaciona com os tipos de certificação das CLC das empresas que representam.

Como característica deste tipo de amostragem, selecionou-se a amostra a partir da empresa, - clientes da CFA - porque é onde estão inseridas as características específicas e as variáveis que se pretendem estudar.

5.2 Descrição das variáveis

A primeira variável a ser identificada é o gênero. Pretende-se perceber se a presença de mulheres nos cargos de Gerência e CA das empresas influencia o tipo de opinião de auditoria.

Para o presente estudo, identifica-se uma segunda a variável: o tipo de qualificação obtido nas CLC – modificada (adversa, escusa de opinião ou composta por reservas), não modificada, com ou sem ênfases, com incerteza material relacionada com a continuidade, com matérias relevantes de auditoria ou existência de impossibilidade de emissão de opinião.

Para o efeito, a variável nominal “tipo de qualificação obtido nas CLC” foi codificada da seguinte forma:

- 1 – Certificação sem reservas e sem ênfases;
- 2 – Certificação sem reservas e com ênfases;
- 3 – Certificação com reservas e sem ênfases;
- 4 – Certificação com reservas e com ênfases;
- 5 – Incerteza material relacionada com a continuidade;
- 6 – Matérias relevantes de auditoria;
- 7 – Escusa de opinião;
- 8 - Declaração de impossibilidade.

Como é óbvio, o tipo de opinião depende da forma como as empresas auditadas são geridas e governadas. Se, após todo o estudo efetuado, se identificam alterações na

liderança pela presença de diversidade de gênero, então é de esperar que seja possível haver relação entre o gênero nesses cargos e a qualificação dos relatórios das empresas pelas quais laboram.

5.3 Método

Quanto ao tipo de estudo efetuado, aplicou-se a análise de conteúdo nas duas vertentes - partiu-se da qualitativa para a quantitativa.

Relativamente à primeira, essa resume-se à compreensão e análise dos documentos lidos e estudados em que há a presença de uma série de características que são de interesse para o tema em causa. Neste caso, essas características dizem respeito à variável gênero.

Seguidamente, procedeu-se a uma análise quantitativa, uma vez que se realizou tratamento de dados. Neste contexto, o que releva é a frequência com que estão presentes essas características.

Este tipo de análise pode ser aplicado em várias vertentes, sendo a adotada, na investigação empírica, a descoberta da existência ou não de relações de causa efeito entre as variáveis em estudo.

6. Resultados

6.1 Trabalho da amostra

Como forma de se perceber o trabalho realizado, apresenta-se na Tabela 6 o resultado da obtenção da amostra.

A coluna A encontra-se em branco porque era onde constavam os nomes das empresas, os quais, por motivos de confidência, não se pode revelar.

Como referido anteriormente, organizaram-se os dados por empresa, fazendo-se a distinção entre o período em que existiu determinada Gerência ou CA, bem como se era um ou outro. Acrescentou-se o número e percentagem de mulheres e homens e, por fim, o tipo de certificação.

Tabela 6 - Trabalho da amostra.

Empresas	Período	Conselho Administração	Gerência	Nº mulheres	Nº homens	Total membros	% mulheres	% homens	2017	2018	2019	2020
	2019- 2021		x	0	3	3	0%	100%	Sem Reservas e Sem Ênfases	Sem Reservas e Sem Ênfases Sem	Sem Reservas e com Ênfases	Sem Reservas e Sem Ênfases
	2019- 2022	x		0	2	2	0%	100%	Com Reservas e Sem Ênfases	reservas e sem ênfases Sem	Com Reservas e com Ênfases	Com Reservas e com Ênfases
	2016- 2021	x		0	3	3	0%	100%	Sem Reservas e Sem Ênfases	Reservas e Sem Ênfases Sem	Sem Reservas e com Ênfases	Sem Reservas e Sem Ênfases
	2014- 2021		x	1	2	3	33%	67%	Sem Reservas e Sem Ênfases	Reservas e Sem Ênfases Sem	Sem Reservas e com Ênfases	Sem Reservas e Sem Ênfases
	2018- 2020	x		0	3	3	0%	100%	Sem Reservas e Sem Ênfases	Reservas e Sem Ênfases	Sem Reservas e com Ênfases	Sem Reservas e Sem Ênfases
	2016- 2020	x		0	3	3	0%	100%	Com Reservas	Com reservas Sem	Com Reservas e com Ênfases	Com Ênfases e Reservas
	2019- 2022	x		1	3	4	25%	75%	Sem Reservas e sem Ênfases	reservas e sem ênfases Sem	Com Ênfases	Sem ênfases e reservas
	2017- 2020		x	1	1	2	50%	50%	Com Ênfases	Reservas e Sem Ênfases	Certificação com Ênfases	Sem ênfases e reservas

Em primeiro lugar, reduziu-se a duas tabelas a vasta informação obtida após a análise da amostra.

Dividiu-se o total de empresas - 234 - em Conselho de Administração e Gerência.

Como é observável, 77,35% das entidades selecionadas são Sociedades Anónimas e 22,65% são Sociedades Por Quotas, o que perfaz a totalidade da amostra.

Tabela 7 - Divisão da amostra em Conselho de Administração e Gerência.

	Nº empresas	% empresas
Conselho de Administração	181	77,35%
Gerência	53	22,65%

De seguida, como forma de agregar as variáveis género e cargo procedeu-se à elaboração da Tabela 8.

Tabela 8 - Relação entre o género e o cargo.

	Média nº total de membros	Média n.º mulheres	% Média mulheres	Média n.º homens	% Média homens
Conselho de Administração	2,55	0,68	28,00%	1,87	72,00%
Gerência	2,00	0,34	18,00%	1,66	82,00%

Em média, na amostra em causa, os Conselhos de Administração são compostos por entre 2 e 3 membros, existindo aí 28% de probabilidade de presença de mulheres e 72% de probabilidade deste cargo ser ocupado por membros do género masculino.

Composta em média por 2 membros, nas Sociedades por Quotas verifica-se uma maior discrepância no género dos elementos que as compõem. A probabilidade de estarem aqui presentes mulheres é de apenas 18%, enquanto a dos homens corresponde a 82%.

Se se prestar atenção aos valores médios em percentagem numa ótica total, nas empresas que integram a amostra é provável a existência de 23% de mulheres enquanto os restantes 77% ditam a probabilidade de serem compostas por homens.

Assim, observa-se que estes cargos ainda são compostos na sua grande maioria por homens. Seria interessante, em trabalhos futuros, recolher das empresas a razão desta diferença exorbitante.

Logo após a execução dessas tabelas, substituíram-se os nomes das empresas por números. De seguida, a existência ou não existência de Gerência ou CA por 1 (existência) ou 0 (não existência).

Para trabalhar os dados, colocaram-se os anos na horizontal com o respetivo tipo de opinião codificada.

Apresenta-se na Tabela 9 um resumo do explicado.

Tabela 9 - Resumo da amostra.

Empresas	Conselho Administração	Gerência	Nº mulheres	Nº homens	% mulheres	% homens	Ano	Opinião
1	0	1	0	3	0%	100%	2017	1
1	0	1	0	3	0%	100%	2018	1
1	0	1	0	3	0%	100%	2019	2
1	0	1	0	3	0%	100%	2020	2
4	0	1	0	3	0%	100%	2019	2
7	0	1	1	2	33%	67%	2017	1
7	0	1	1	2	33%	67%	2018	1
7	0	1	1	2	33%	67%	2019	2
7	0	1	1	2	33%	67%	2020	1
16	0	1	1	1	50%	50%	2017	2
16	0	1	1	1	50%	50%	2018	1
16	0	1	1	1	50%	50%	2019	2
16	0	1	1	1	50%	50%	2020	1
18	0	1	1	1	50%	50%	2017	3
18	0	1	1	1	50%	50%	2018	3
18	0	1	1	1	50%	50%	2019	4
18	0	1	1	1	50%	50%	2020	3
19	0	1	1	1	50%	50%	2020	1
30	0	1	0	1	0%	100%	2017	4
30	0	1	0	1	0%	100%	2020	1
31	0	1	0	3	0%	100%	2017	1
31	0	1	0	3	0%	100%	2018	1
35	0	1	0	1	0%	100%	2019	4

6.2 Tipo de opinião por ano

Para sintetizar a amostra, efetuou-se uma tabela de dupla entrada com o tipo de opinião e com os anos 2017, 2018, 2019 e 2020.

Tabela 10 - Tipo de opinião/ secções por ano.

		Ano				Total
		2017,00	2018,00	2019,00	2020,00	
Opinião	Certificação sem reservas e sem ênfases	91	99	13	99	302
	Certificação sem reservas e com ênfases	10	9	113	31	163
	Certificação com reservas e sem ênfases	57	46	5	36	144
	Certificação com reservas e com ênfases	21	16	65	19	121
	Incerteza material relacionada com a continuidade (sem reservas e sem ênfases)	1	3	1	1	6
	Escusa de Opinião	0	0	2	0	2
	Declaração de impossibilidade	1	1	6	1	9
	Certificação sem reservas e com ênfases + Incerteza material relacionada com a continuidade	0	0	1	0	1
	Certificação com reservas + Incerteza material relacionada com a continuidade	1	2	0	3	6
	Certificação com reservas + Matérias relevantes de auditoria	0	1	0	1	2
	Certificação com reservas e com ênfases + Incerteza material relacionada com a continuidade	0	0	0	1	1
	Certificação com reservas e com ênfases + Matérias relevantes de auditoria	0	0	1	0	1
	Total	182	177	207	192	758

Ao nível da certificação sem reservas e sem ênfases obteve-se, para os 4 anos em estudo, um total de 302 relatórios. Salientam-se os anos 2018 e 2020, em que, para cada um, se emitiram 99 relatórios deste tipo, seguindo-se o ano 2017 com 91 e o ano 2019 com 13.

Realça-se ainda o facto de este tipo de certificação ser o mais emitido da amostra em estudo.

Logo a seguir, com um total de 163 emissões, encontra-se a certificação sem reservas, mas com ênfases, com relevo no ano 2019 e, se seguida, 2020.

Já na opinião modificada, na certificação com reservas e sem ênfases, foram relatadas 144 opiniões. Neste tipo de opinião, mas com ênfases, obtiveram-se 121 relatórios, com destaque para o ano 2019 com 54% desses.

É notável que os anos que contêm mais ênfases são os de 2019 e de 2020, anos em que a crise pandémica COVID-19 se desenvolveu. Possivelmente essas ênfases divulgadas serão sobre esse tema e como esse poderia influenciar a atividade normal das empresas.

Destacam-se ainda 9 situações em que os auditores relataram impossibilidade em emitirem uma opinião, efetuando-a através da declaração de impossibilidade.

Juntamente com certificação com reservas, houve 6 situações com incerteza material relacionada com a continuidade. Além disso, outros 6 relatórios caracterizam-se pela certificação sem reservas e sem ênfases e com incerteza material relacionada com a continuidade.

Apenas 2 relatórios continham escusa de opinião; outros 2 certificação com reservas juntamente com matérias relevantes de auditoria. Apenas existiu 1 certificação sem reservas e com ênfases, mas com incerteza material relacionada com a continuidade, 1 certificação com reservas e com ênfases mais incerteza material relacionada com a continuidade e, ainda, 1 certificação com reservas e com ênfases acrescido de KAM's.

Esta tabela permite observar um total de 758 emissões com os variados tipos de opinião, sendo 207 delas correspondentes a 2019, 192 a 2020, 182 a 2017 e 177 a 2018.

6.3 Tabelas de contingência com teste de qui-quadrado e V de Cramer

Imediatamente a seguir à tabela dinâmica executada, realizaram-se tabelas de contingência com teste de qui-quadrado, para medir a existência de associação entre a percentagem de mulheres e o tipo de opinião.

Entre 0 e 1, em que 0 significa não haver nenhuma mulher na Gerência ou CA de uma dada empresa e 1 significa ser composto na sua totalidade pelo género feminino, criaram-se 10 intervalos correspondentes à percentagem de mulheres nesses cargos - Tabela 11.

Tabela 11 - Associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para a amostra total.

	Percentagem de Mulheres										Total
	,00	,17	,20	,25	,33	,40	,50	,60	,67	1,00	
Opinião Certificação sem reservas e sem ênfases	142	2	2	8	48	0	66	1	15	18	302
Certificação sem reservas e com ênfases	76	2	4	4	27	0	30	1	6	13	163
Certificação com reservas e sem ênfases	88	0	3	7	15	0	20	0	5	6	144
Certificação com reservas e com ênfases	60	0	3	6	19	0	16	6	5	6	121
Incerteza material relacionada com a continuidade	5	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6
Escusa de Opinião	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Declaração de impossibilidade	2	0	0	0	4	0	1	0	0	2	9
Certificação sem reservas e com ênfases + Incerteza material relacionada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

com a continuidade												
Certificação com reservas + Incerteza material relacionada com a continuidade	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Certificação com reservas + Matérias relevantes de auditoria	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Certificação com reservas e com ênfases + Incerteza material relacionada com a continuidade	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Certificação com reservas e com ênfases + Matérias relevantes de auditoria	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	382	4	12	25	113	3	135	8	31	45	758	

Os valores dentro da tabela indicam o total de opiniões emitidas ao longo dos 4 anos (um total de 758 observações, ou seja, 758 opiniões).

Destas 758 opiniões 302 foram sem reservas e sem ênfases. Destas 302, 142 foram emitidas em empresas cujos órgãos de gestão eram compostos apenas por homens. No entanto, nas empresas com uma proporção de mulheres nos órgãos de gestão igual ou superior a 50%, foram emitidas 100 certificações sem reservas e sem ênfases.

Dessas 758, 163 opiniões foram sem reservas e com ênfases – 113 compostas por mais homens, 30 com o mesmo número de mulheres e homens e 20 com mais senhoras.

Realça-se ainda que 144 opiniões foram do tipo com reservas e sem ênfases e 121 com reservas e com ênfases.

No total de opiniões que continham incerteza material relacionada com a continuidade contabilizam-se 14. Ao nível de declarações de impossibilidade salientam-se 9 no total. Acrescentam-se ainda opiniões com KAM - 3 - e 2 escusas de opinião.

Para analisar a associação entre a proporção de mulheres nos órgãos de gestão e o tipo de opinião de auditoria, recorreu-se aos testes de associação gerados pelas tabelas de contingência com testes do qui-quadrado. A intensidade da associação foi medida pelo V de *Cramer*, conforme indicado na Tabela 12.

Tabela 12 - Coeficiente de contingência e V de *Cramer* para a associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o total da amostra.

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1,045	,000
	Cramer's V	,348	,000
	Contingency Coefficient	,723	,000
N of Valid Cases		758	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

O coeficiente de contingência indica se as variáveis se associam ou não, e o V de *Cramer* verifica a intensidade dessa associação. Este último varia entre 0 e 1, sendo que quanto mais próximo de 1 for, mais intensa é essa correlação.

Para a amostra total, a Tabela 14 indica que o tipo de opinião de auditoria está associado com a proporção de mulheres no Conselho de Administração/Gerência (*Contingency coefficient* = 0,723; p-value<0,01).

Contudo, a associação entre as duas variáveis é pouco intensa, pois o V de *Cramer* é baixo (=0,348).

De seguida, fez-se este estudo para cada um dos anos em análise: uma tabela para 2017, outra para 2018, mais uma para 2019 e terminou-se com a de 2020.

A Tabela 13 evidencia a relação entre a percentagem de mulheres e o tipo de opinião para o ano 2017.

Tabela 13 - Associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2017.

Opinião	Percentagem de Mulheres									Total
	,00	,17	,20	,25	,33	,50	,60	,67	1,00	
Certificação sem reservas e sem ênfases	40	1	1	4	13	22	0	5	5	91
Certificação sem reservas e com ênfases	4	0	1	0	3	2	0	0	0	10
Certificação com reservas e sem ênfases	34	0	0	2	8	8	0	2	3	57
Certificação com reservas e com ênfases	11	0	1	1	4	2	1	0	1	21
Declaração de impossibilidade	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Certificação sem reservas e sem ênfases + Incerteza material relacionada com a continuidade	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Certificação com reservas + Incerteza material relacionada com a continuidade	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	91	1	3	7	28	34	1	7	10	182

Para o ano 2017 verificou-se um total de 182 empresas. 50% delas não continham uma única mulher na gestão. No entanto, existem 34 entidades (das 182) cuja percentagem de mulheres correspondia a 50% e 28 entidades com 33% de mulheres na Gerência/CA. No total, são 10 as entidades cuja gestão era composta na íntegra por mulheres.

Em termos de tipo de opinião, é possível apurar que metade das empresas, para este ano, obtiveram opinião não modificada e sem ênfases. Dessas, 40 eram compostas só por homens nos seus órgãos de gestão e apenas 5 somente por mulheres.

No entanto, se se analisar o total de relatórios com reservas alcançam-se 79 empresas. Dessas, 57 correspondem a relatórios com reservas e sem ênfases, em que 34 não continham mulheres, 10 empresas possuíam uma percentagem de elementos do sexo feminino entre 25% e 33%, em 8 estavam os dois sexos igualmente divididos e em 5 estavam presentes mulheres entre 67% e 100% nos cargos de gestão.

Certificações sem reservas e com ênfases foram emitidas 10. Dessas, 4 continham apenas homens, outras 4 contavam com uma percentagem de mulheres entre 20% e 33% e 2 possuíam membros dos dois sexos em igual número.

O auditor apenas se impossibilitou de emitir qualquer opinião a uma empresa este ano que continha na gestão apenas membros femininos. Além disso, também só houve uma situação de incerteza material relacionada com a continuidade aliada à certificação sem reservas e sem ênfases e outra aliada à certificação com reservas, em que ambas apenas eram compostas por homens.

Da mesma forma que se fez para a amostra total, estudou-se o coeficiente de contingência e o V de *Cramer* do tipo de opinião de auditoria com a proporção de mulheres no Conselho de Administração/Gerência.

Para o ano de 2017 a Tabela 14 indica que o tipo de opinião de auditoria não está associado com a proporção de mulheres no CA/Gerência (*Contingency coefficient* = 0,442; $p\text{-value} > 0,1$).

Tabela 14 - Coeficiente de contingência e V de *Cramer* para a associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2017.

		Symmetric Measures	
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,492	,634
	Cramer's V	,201	,634
	Contingency Coefficient	,442	,634
N of Valid Cases		182	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

A Tabela 15 aponta para a relação entre a percentagem de mulheres e o tipo de opinião para o ano 2018.

Tabela 15 - Associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2018.

Opinião	Percentagem de Mulheres										Total
	,00	,17	,20	,25	,33	,40	,50	,60	,67	1,00	
Certificação sem reservas e sem ênfases	51	0	0	2	14	0	19	0	4	9	99
Certificação sem reservas e com ênfases	1	1	0	0	2	0	3	0	2	0	9
Certificação com reservas	28	0	1	3	4	0	7	0	1	2	46
Certificação com reservas e com ênfases	4	0	0	1	6	0	3	1	1	0	16
Incerteza material relacionada com a continuidade	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
Declaração de impossibilidade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Certificação com reservas + Incerteza material relacionada com a continuidade	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Certificação com reservas + Matérias relevantes de auditoria	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Total	88	1	1	6	26	1	33	1	8	12	177

Em 2018 revela-se um total de 177 empresas. 88 dessas eram compostas apenas por homens na Gerência ou CA. Na gestão de 33 entidades metade eram mulheres. De seguida, em 26 empresas existiam 33% de mulheres nos cargos referidos.

Quanto ao tipo de opinião, constata-se que 99 empresas obtiveram uma certificação limpa. Em 51 dessas entidades não existiam mulheres na gestão e 13 eram compostas por mais mulheres que homens.

Além disso, das 177 empresas, 46 obtiveram certificação com reservas – 28 sem elementos femininos, 8 com percentagem de mulheres entre 20% e 33%, 7 com 50% de cada sexo e apenas 3 com [67%;100%].

Para este ano foram obtidas 16 certificações com reservas e com ênfases. Em 11 dessas empresas existiam até 33% de mulheres na gestão e 5 entre 50% e 67%.

Foram emitidas 9 certificações sem reservas e com ênfases, em que em 4 existiam mais homens que mulheres, em 3 existia o mesmo número de homens e mulheres e em 2 as mulheres ocupavam uma percentagem de 67%.

Emitiram-se ainda 5 incertezas materiais relacionadas com a continuidade – 4 dessas empresas compostas apenas por homens e 1 com 50% de mulheres.

Tal como no ano anterior, o auditor apenas emitiu uma declaração de impossibilidade este ano, sendo que a gestão aí era composta apenas por senhoras. Além disso, evidenciou KAM's num relatório, em que a percentagem de mulheres era 40%.

Tabela 16 - Coeficiente de contingência e V de *Cramer* para a associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2018.

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1,194	,000
	Cramer's V	,451	,000
	Contingency Coefficient	,767	,000
N of Valid Cases		177	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis

Para 2018, a Tabela 16 indica que o tipo de opinião de auditoria está associado com a proporção de mulheres nos cargos em estudo. (*Contingency coefficient* = 0,767; p-value <0,01).

Contudo, a associação entre as duas variáveis é pouco intensa, pois o V de *Cramer* é baixo (=0,451).

De seguida, a Tabela 17 esclarece a relação entre a percentagem de mulheres e o tipo de opinião para o ano 2019.

Tabela 17 - Associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2019.

Opinião	Percentagem de Mulheres										Total
	,00	,17	,20	,25	,33	,40	,50	,60	,67	1,00	
Certificação sem reservas e sem ênfases	5	0	0	0	4	0	3	0	1	0	13
Certificação sem reservas e com ênfases	55	1	2	3	18	0	20	1	4	9	113
Certificação com reservas e sem ênfases	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Certificação com reservas e com ênfases	34	0	2	4	7	0	9	2	3	4	65
Incerteza material relacionada com a continuidade	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Escusa de Opinião	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Declaração de impossibilidade	1	0	0	0	4	0	1	0	0	0	6
Certificação sem reservas e com ênfases + Incerteza material relacionada com a continuidade	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Certificação com reservas e com ênfases + Matérias relevantes de auditoria	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Total	103	1	4	7	33	1	34	3	8	13	207

Tendo em conta a análise anual, este é o ano em que existem mais empresas com a informação necessária – 207.

É notável a diferença entre o número de empresas que contêm 0% de mulheres – 103 – e 100% - apenas 13. Das 207 empresas, apenas 34 eram compostas em 50% por mulheres.

Desse total, 113 reviram nos seus relatórios certificação sem reservas e com ênfases – 55 dessas empresas compostas apenas por homens, 24 com percentagem de mulheres entre 17% e 33% e 34 com [50%;100%] de membros do sexo feminino.

Foram emitidos 65 relatórios, para este ano, com certificação com reservas e com ênfases – 34 dessas entidades apenas continham homens na sua gestão, 13 eram constituídas por [20%;33%] de senhoras, 9 pelo mesmo número de elementos de cada sexo, 5 por [60%;67] de mulheres e 4 sem nenhum homem.

Neste ano apenas houve 13 entidades com certificação sem reservas e sem ênfases – 5 dessas entidades não possuía qualquer mulher, 4 continham 33% de senhoras, 3 estavam igualmente divididas entre sexos e 1 composta na sua maioria por mulheres (em 67%).

É possível averiguar que 6 declarações de impossibilidade foram emitidas – 5 dessas empresas continham mais homens que mulheres na sua gestão e 1 continha o mesmo número de ambos os sexos.

Neste ano, apenas 5 empresas contiveram relatórios com reservas e sem ênfases e 2 com incerteza material relacionada com a continuidade, todas elas apenas compostas por homens na sua gestão.

Em 2019 já se salienta o facto de ser o único ano com escusas de opinião emitidas pelo auditor, que no caso são 2 – uma dessas empresas é composta apenas por homens e a outra tem o mesmo número de elementos de cada sexo.

Por fim, com 40% de senhoras na Administração/Gerência, emitiu-se um relatório com KAM associado a certificação com reservas e com ênfases.

Tabela 18 - Coeficiente de contingência e V de *Cramer* para a associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2019.

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1,075	,000
	Cramer's V	,380	,000
	Contingency Coefficient	,732	,000
N of Valid Cases		207	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Para o ano 2019 a Tabela 18 identifica que o tipo de opinião de auditoria está associado com a proporção de mulheres na gestão (*Contingency coefficient* = 0,732; p-value<0,01). No entanto, a associação entre as duas variáveis é pouco intensa, pois o V de *Cramer* é baixo (=0,380).

Para o ano de 2020, a Tabela 19 apresenta, imediatamente abaixo, a associação entre a percentagem de mulheres com o tipo de opinião.

Tabela 19 - Associação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião para o ano 2020.

Opinião	Percentagem de Mulheres										Total
	,00	,17	,20	,25	,33	,40	,50	,60	,67	1,00	
Certificação sem reservas e sem ênfases	46	1	1	2	17	0	22	1	5	4	99
Certificação sem reservas e com ênfases	16	0	1	1	4	0	5	0	0	4	31
Certificação com reservas e sem ênfases	21	0	2	2	3	0	5	0	2	1	36
Certificação com reservas e com ênfases	11	0	0	0	2	0	2	2	1	1	19
Declaração de impossibilidade	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Certificação sem reservas e sem ênfases + Incerteza material relacionada com a continuidade	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Certificação com reservas + Incerteza material relacionada com a continuidade	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Certificação com reservas + Matérias relevantes de auditoria	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Certificação com reservas e com ênfases + Incerteza material relacionada com a continuidade	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	100	1	4	5	26	1	34	3	8	10	192

Com uma amostra de 192 empresas, no ano de 2020, a Tabela 19 identifica 100 empresas com 0% de mulheres e 10 empresas com 100%. Mais uma vez, é visível a discrepância entre os sexos.

Neste ano, à semelhança do ano anterior, mantém-se o número de empresas para a correspondência de 50% de mulheres.

O tipo de reservas mais classificado foi o sem reservas e sem ênfases, seguido da certificação com reservas, prosseguido pela certificação sem reservas e com ênfases.

Quanto ao primeiro, em 99 empresas, 46 não continham membros do sexo feminino, 21 continham [17%;33%], 28 possuíam [50%, 67%] e 4 contavam com 100%.

Quanto ao segundo, com 36 empresas, em 21 não constavam mulheres, em 7 existiam numa percentagem entre 20% e 33% e em 8 entre 50% e 100%.

Na certificação sem reservas e com ênfases em que constavam 31 entidades, 22 continham mais homens que mulheres, 5 contavam com o mesmo número de elementos de cada sexo e apenas 4 continham unicamente mulheres.

Ao nível da certificação com reservas e com ênfases existem, neste ano, 19 empresas, sendo que 11 delas apenas possuíam homens na gestão, 4 continham uma percentagem de mulheres entre 33% e 50% e outras 4 entre 60% e 100%.

Para este ano de 2020, foi emitida uma declaração de impossibilidade e 5 certificações com incerteza material relacionada com a continuidade – 1 sem reservas e sem ênfases, 1 com reservas e com ênfases e 3 com reservas e sem ênfases em que todas apenas continham homens na gestão.

Por último, foi emitido um relatório com KAM – associado a certificação com reservas – que continha 40% de mulheres na sua gestão.

Tabela 20 - Coeficiente de contingência e V de Cramer para a associação entre % de mulheres e tipo de opinião para o ano 2020.

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1,083	,000
	Cramer's V	,383	,000
	Contingency Coefficient	,735	,000
N of Valid Cases		192	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Em 2020 a Tabela 20 evidencia que o tipo de opinião de auditoria está associado com a proporção de mulheres na gestão (*Contingency coefficient* = 0,735; p-value<0,01).

Todavia, a associação entre as duas variáveis é pouco intensa, pois o V de *Cramer* é baixo (=0,383).

6.4 Testes de correlação de *Spearman*

Para corroborar a informação obtida, realizaram-se, posteriormente, testes de correlação de *Spearman*, devido a uma das variáveis ser categórica. Este teste mede a correlação entre duas variáveis: tipo de opinião e percentagem de mulheres.

Iniciou-se este estudo com a amostra completa, como evidencia a Tabela 21.

Tabela 21 - Teste de Correlação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião - Amostra Total.

Correlations			Percentagem de Mulheres	Opinião
Spearman's rho	Percentagem de Mulheres	Correlation Coefficient	1,000	-,075*
		Sig. (2-tailed)		,040
		N	758	758
	Opinião	Correlation Coefficient	-,075*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,040	
		N	758	758

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Após a análise desta correlação, na amostra total, a proporção de mulheres nos órgãos de gestão está significativamente correlacionada com o tipo de opinião de auditoria (p-value < 0,05).

Além disso, a correlação entre as duas variáveis apesar de pouco intensa, é negativa em termos de relação estatística (Coeficiente de correlação de *Spearman* = - 0,075).

Isto significa que empresas com uma maior proporção de mulheres nos órgãos de gestão possuem opiniões de auditoria, regra geral, sem reservas e sem ênfases.

Tabela 22 - Teste de Correlação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião – ano 2017.

Correlations			Percentagem de Mulheres	Opinião
Spearman's rho	Percentagem de Mulheres	Correlation Coefficient	1,000	-,127
		Sig. (2-tailed)		,087
		N	182	182
	Opinião	Correlation Coefficient	-,127	1,000
		Sig. (2-tailed)	,087	
		N	182	182

Para o ano 2017, a proporção de mulheres nos órgãos em estudo está significativamente correlacionada com o tipo de opinião de auditoria ($p\text{-value} < 0,1$).

Assim, a correlação entre as duas variáveis, apesar de pouco intensa, é negativa no que respeita aos termos de relação estatística (Coeficiente de correlação de *Spearman* = -0,127). Isto significa que empresas com uma maior proporção de mulheres nos órgãos de gestão possuem opiniões de auditoria, regra geral sem reservas e ênfases.

Segue-se, para o ano 2018, a Tabela 23.

Tabela 23 - Teste de Correlação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião – ano 2018.

			Correlations	
			Percentagem de Mulheres	Opinião
Spearman's rho	Percentagem de Mulheres	Correlation Coefficient	1,000	-,008
		Sig. (2-tailed)		,912
		N	177	177
	Opinião	Correlation Coefficient	-,008	1,000
		Sig. (2-tailed)	,912	
		N	177	177

Para 2018, a proporção de mulheres nos órgãos de gestão não está significativamente correlacionada com o tipo de opinião de auditoria ($p\text{-value} > 0,1$).

Para a análise do ano 2019, segue-se um teste de correlação entre % de mulheres e tipo de opinião.

Tabela 24 - Teste de Correlação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião – ano 2019.

			Correlations	
			Percentagem de Mulheres	Opinião
Spearman's rho	Percentagem de Mulheres	Correlation Coefficient	1,000	-,046
		Sig. (2-tailed)		,509
		N	207	207
	Opinião	Correlation Coefficient	-,046	1,000
		Sig. (2-tailed)	,509	
		N	207	207

Para 2019, a proporção de mulheres nos cargos de Gerência e CA não está significativamente correlacionada com o tipo de opinião de auditoria (p-value > 0,1).

Para terminar, fez-se o mesmo processo para 2020.

Tabela 25 - Teste de Correlação entre percentagem de mulheres e tipo de opinião – ano 2020.

Correlations			Percentagem de Mulheres	Opinião
Spearman's rho	Percentagem de Mulheres	Correlation Coefficient	1,000	-,121
		Sig. (2-tailed)		,094
		N	192	192
	Opinião	Correlation Coefficient	-,121	1,000
		Sig. (2-tailed)	,094	
		N	192	192

No ano 2020, a proporção do sexo feminino nos cargos referidos está significativamente correlacionada com o tipo de opinião de auditoria (p-value < 0,1). Além disso, a correlação entre as duas variáveis apesar de pouco intensa, é negativa devido à codificação atribuída (Coeficiente de correlação de *Spearman* = -0,121).

Desta forma, significa que empresas com uma maior proporção de mulheres nos órgãos de gestão possuem opiniões de auditoria, regra geral, sem reservas e ênfases.

7. Conclusão

No decorrer do estágio curricular na empresa CFA foram apreendidos os mais diversos conhecimentos a nível da auditoria.

De facto, a conclusão de um Mestrado em estágio faz todo o sentido e coerência, inserindo os alunos no mercado de trabalho.

Foi uma ótima experiência, a qual recomendo.

Além disso, a autora deste relatório, depois de entender que nesta área de auditoria ainda predominam os homens, tinha como interesse entender se a presença das mulheres na Gerência e Conselho de Administração das entidades influencia o tipo de qualificação que lhes é dada posteriormente pelos ROC, traduzindo-se este tema no estudo principal deste relatório. Mesmo assim, constava o interesse da autora em valorizar, reconhecer e enaltecer o sexo feminino.

Visto não existir ainda grandes estudos acerca deste tema em concreto, ao elaborar este relatório também se contribui para a literatura.

Relativamente ao estudo efetuado, foi realizada uma tabela de dupla entrada para o tipo de opinião por ano.

De seguida, foram realizadas tabelas de contingência com teste de qui-quadrado, para medir a existência de associação entre a percentagem de mulheres e o tipo de opinião. Também foi medida a intensidade desta associação através do *V* de *Cramer*.

Este teste foi efetuado para a amostra total e para cada um dos anos individualmente. Para a amostra total e para os anos 2018, 2019 e 2020 as variáveis estão associadas, apesar da pouca intensidade.

Já o ano 2017 é o único em que as variáveis não estão associadas.

Com este estudo, conclui-se que existe associação entre as variáveis, mas com muito pouca intensidade.

Por fim, efetuaram-se tabelas de correlação de *Spearman* por causa de uma das variáveis ser categórica. Este teste mede a correlação entre duas variáveis: tipo de opinião e percentagem de mulheres.

Da mesma forma que o teste anterior, este foi aplicado para a amostra total e posteriormente para cada ano individualmente.

Para estes testes pode concluir-se que para os anos 2018 e 2019, as variáveis não se encontram correlacionadas.

Já para a amostra total, para 2017 e para 2020 as variáveis género e tipo de qualificação estão significativamente relacionadas e a correlação entre si é pouco intensa e negativa. Quer isto dizer que nas empresas com maior percentagem de mulheres, regra geral o tipo de opinião é do tipo 1 ou 2 – certificação sem reservas e sem ênfases e certificação sem reservas e com ênfases, respetivamente.

Em princípio, estes são os tipos de qualificação mais desejados, pois indicam que a empresa está a laborar numa ótica de acordo com o referencial contabilístico e que as suas DF apresentam uma imagem verdadeira e apropriada da situação financeira da empresa. Neste sentido, apesar da pouca intensidade, a proporção de mulheres na gestão influencia o tipo de qualificação obtido nos relatórios de auditoria, proporcionando relatórios deste tipo.

8. Bibliografia

- Abdelfattah, T., Elmahgoub, M., & Elamer, A. A. (2021). Female Audit Partners and Extended Audit Reporting: UK Evidence. *Journal of Business Ethics*, 174(1), 177–197. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04607-0>
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Ahern, K. R., & Dittmar, A. K. (2012). The Changing of the Boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation. *Quarterly Journal of Economics*, 137–197.
- Almeida, B. J. M. (2014). *Manual de Auditoria Financeira - Uma análise integrada baseada no risco*. Escolar Editora.
- Alves, J. J. S. (2015). *Princípios e práticas de auditoria e revisão de contas*. Edições Sílabo.
- Bacalhau, L. A. (2017). *Diferenças de Género e Sobrevivência da Empresa*. [Master's thesis, Lisbon School of Economics & Management]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.5/14639>
- Brewer, M. B., & Kramer, R. M. (1985). The Psychology of Intergroup Attitudes and Behavior. *Annual Review of Psychology*, 36, 219–243.
- Burke, R. J. (1997). Women on corporate boards of directors: A needed resource. *Journal of Business Ethics*, 16(9), 909–915. <https://doi.org/10.1023/A:1017987220508>
- Campbell, K., & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 435–451. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9630-y>
- Campbell, K., & Vera, A. M. (2010). Female board appointments and firm valuation: Short and long-term effects. *Journal of Management and Governance*, 14(1), 37–59. <https://doi.org/10.1007/s10997-009-9092-y>
- CIG. (2019). RELATÓRIO SOBRE A APLICAÇÃO DA LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO REGIME. *Educação, Ciência e Cultura*, 24(3), 07. <https://doi.org/10.18316/recc.v24i3.6279>
- CMVM. (2018). *Código de Governo das Sociedades*. Comissão do Mercado de Valores Mobiliários. https://cam.cgov.pt/images/ficheiros/2020/revisao_codigo_pt_2018_ebook.pdf
- Costa, A. (2007). *Importância crescente dos procedimentos analíticos em auditoria*. Revisores e Auditores.
- Costa, C. (2018). *Auditoria Financeira: Teoria & Prática* (12th ed.). Letras e Conceitos, Unip. Lda.
- Costa, C. B. (2017). *Auditoria Financeira - Teoria & Prática* (11th ed.). Rei dos Livros.
- DL n.º 224/2008, de 20 de Novembro, PGDL (2008).

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=selected&nid=1031&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao=

- Farrell, K. A., & Hersch, P. L. (2005). Additions to corporate boards: The effect of gender. *Journal of Corporate Finance*, 11(1–2), 85–106.
<https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2003.12.001>
- Freire, M. (2016). *Cadernos do Mercado de Valores Mobiliários*, 55, 65–81.
- Gervásio, E., & Ventura, C. (2021, March 8). *Dia da Mulher 2021: um breve olhar sobre o lugar da mulher na sociedade atual*. Ipsos. <https://www.ipsos.com/pt-pt/dia-da-mulher-2021-um-breve-olhar-sobre-o-lugar-da-mulher-na-sociedade-atual>
- Hardies, K., Breesch, D., & Branson, J. (2016). Do (Fe)Male Auditors Impair Audit Quality? Evidence from Going-Concern Opinions. *European Accounting Review*, 25(1), 7–34.
<https://doi.org/10.1080/09638180.2014.921445>
- IAASB. (2018). *Manual das Normas Internacionais de Controlo de Qualidade, Auditoria, Revisão, Outros Trabalhos de Garantia de Fiabilidade e Serviços Relacionados: Vol. Parte I*. Ordem dos Revisores Oficiais de Contas. <https://www.oroc.pt/normativo-tecnico/normativo-tecnico/auditoria-normativo-da-ifac/>
- International Federation of Accountants. (2018). *Guia de Aplicação das ISA - Conceitos Fundamentais e Orientação*. Ordem dos Revisores Oficiais de Contas.
https://www.oroc.pt/uploads/normativo_tecnico/auditoria-guias/GUIA DE APLICAÇÃO DAS ISA.pdf
- Ivancevich, J. M., & Gilbert, J. A. (2000). Diversity management: Time for a new approach. *Public Personnel Management*, 29(1), 75–92.
<https://doi.org/10.1177/009102600002900106>
- Jornal de Notícias. (2021, February 15). *Mulheres ganham menos 14% que homens e quadros superiores ganham menos 26,1%*. <https://www.jn.pt/economia/mulheres-ganham-menos-14-que-homens-e-quadros-superiores-ganham-menos-261-13355997.html>
- Khelif, H., & Achek, I. (2017). Gender in accounting research: a review. *Managerial Auditing Journal*, 32(6), 627–655. <https://doi.org/10.1108/MAJ-02-2016-1319>
- Konrad, A. M., Kramer, V., & Erkut, S. (2008). Critical Mass: The Impact of Three or More Women on Corporate Boards. *Organizational Dynamics*, 37(2), 145–164.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.02.005>
- Kramer, V. W., Konrad, A. M., & Erkut, S. (2006). *Critical Mass on Corporate Boards : Why Three or More Women Enhance Governance (Executive Summary)*. Wellesley Centers for Women. <https://www.wcwoonline.org/Publications-by-title/critical-mass-on-corporate-boards-why-three-or-more-women-enhance-governance-executive-summary>
- Kramer, V. W., Konrad, A. M., Erkut, S., & Hooper, M. J. (2007). Critical Mass on Corporate Boards: Why Three or More Women Enhance Governance. *Directors Monthly*, 0–3.
<http://www.ionwomen.org/wp-content/uploads/2010/12/criticalmass.pdf>
- Lay, L. A., Gonçalves, M., & Da Cunha, P. R. (2017). Relação entre gênero no conselho de

- administração e no comitê de auditoria com o audit delay. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 14(33), 118–139. <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2017v14n33p118>
- Lusa. (2021, January 6). *Homens ocupam 85% dos cargos de topo nas empresas portuguesas*. Público. <https://www.publico.pt/2021/01/06/economia/noticia/homens-ocupam-85-cargos-topo-empresas-portuguesas-1945232>
- Montenegro, T. M., & Bras, F. A. (2015). Audit quality: does gender composition of audit firms matter? *Revista Espanola de Financiacion y Contabilidad*, 44(3), 264–297. <https://doi.org/10.1080/02102412.2015.1035578>
- Nunes, P. C. (2017, August 7). *Igualdade de género nas empresas cotadas*. *Jornal Económico*. <https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/a-igualdade-de-genero-nas-empresas-cotadas-195701>
- Ordem dos Revisores Oficiais de Contas. (2011). *Código de Ética da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas*. <https://www.oroc.pt/Uploads/Files/CodigoEtica2011.pdf>
- Ordem dos Revisores Oficiais de Contas. (2021). *Estatuto Da Ordem Dos Revisores Oficiais de Contas*. https://www.oroc.pt/uploads/a-ordem/estatuto_oroc/EOROC2022.pdf
- Pereira, P. do C. V. (2018). *A Influência da Diversidade de Género dos Conselhos de Administração e do Género do CEO nos Resultados das Empresas*. [Master's thesis, Universidade de Coimbra]. Repositório científico da UC. <http://hdl.handle.net/10316/84450>
- Pucheta-Martínez, M. C., Bel-Oms, I., & Olcina-Sempere, G. (2016). Corporate governance, female directors and quality of financial information. *Business Ethics*, 25(4), 363–385. <https://doi.org/10.1111/beer.12123>
- Ragins, B. R., Townsend, B., & Mattis, M. (1998). Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling. *Academy of Management Executive*, 12(1), 28–42. <https://doi.org/10.5465/ame.1998.254976>
- Reis, C. (2017, July 17). *Marcelo promulga lei das quotas de género*. Expresso. <https://expresso.pt/politica/2017-07-19-Marcelo-promulga-lei-das-quotas-de-genero>
- Rocha, S. de M. (2020, December 3). *Maioria das empresas não entregou planos para a igualdade obrigatórios por lei*. TSF. <https://www.tsf.pt/portugal/sociedade/maioria-das-empresas-nao-entregou-planos-para-a-igualdade-obrigatorios-por-lei-13100818.html>
- Singh, V., Terjesen, S., & Vinnicombe, S. (2008). Newly appointed directors in the boardroom: *European Management Journal*, 26(1), 48–58. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2007.10.002>
- Siswanti, D. S., & Hudayati, A. (2017). The Effect of IFRS Convergence and the Proportion of Woman in Audit Committee on Earning Management. *SHS Web of Conferences*, 34, 07007. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20173407007>
- Taborda, D. (2015). *Auditoria - Revisão Legal das Contas e Outras Funções do Revisor Oficial de Contas*. Edições Sílabo.
- Tavares, C. (2020, December 3). *Maioria das empresas não entregou planos para a igualdade obrigatórios por lei*. TSF. <https://www.tsf.pt/portugal/sociedade/maioria-das-empresas->

nao-entregou-planos-para-a-igualdade-obrigatorios-por-lei-13100818.html

Ud Din, N., Cheng, X., Ahmad, B., Sheikh, M. F., Adedigba, O. G., Zhao, Y., & Nazneen, S. (2021). Gender diversity in the audit committee and the efficiency of internal control and financial reporting quality. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 34(1), 1170–1189. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1820357>

Universidade de Aveiro. (2021, March 31). *ISCA-UA e CFA – Cravo, Fortes, Antão e Associados criam novo Prémio Escolar*. <https://www.ua.pt/pt/noticias/11/67463>

Williams, R. J. (2003). Women on Corporate Boards of Directors and their Influence on Corporate Philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 42, 1–10.

Womenonboards. (2020). *WoBómetro*. <https://womenonboards.pt/>

9. Anexos

9.1 Anexo 1 – Notícia - Prémio de excelência

ISCA-UA e CFA – Cravo, Fortes, Antão e Associados criam novo Prémio Escolar

31 março 2021

f t in

O Instituto Superior de Contabilidade e Administração da Universidade de Aveiro (ISCA-UA) e a empresa CFA – Cravo, Fortes, Antão e Associados assinaram, a 30 de março de 2021, um protocolo para atribuição de um novo prémio. Este destina-se a premiar o melhor aluno do Mestrado em Contabilidade e Controlo de Gestão.



Na altura, a Diretora do ISCA-UA congratulou-se com esta parceria que vem afirmar ainda mais a política que tem sido seguida de premiar a excelência dos alunos e, concomitantemente, aproximar a Instituição a empresas que são, também elas, referência nos seus setores de atividade.

A CFA refere que "para além desta parceria, que muito nos orgulha, acolhemos nos últimos 4 anos, 15 estagiários da instituição e desafiámos hoje a Diretora do ISCA-UA a acompanhar-nos, já que pretendemos intensificar a nossa política de acolhimento de estágios curriculares, não só por motivações empresariais, mas também por questões de responsabilidade social e de uma maior ligação entre academia e o mundo empresarial."