



# **INSTITUTO SUPERIOR DE GESTÃO**

Mestrado em Gestão Financeira

## **Condicionantes Organizacionais e Informação Contabilística**

### **Impactos na Obtenção dos Resultados desejados**

BEATRIZ MARTINS MATIAS

Dissertação apresentada no Instituto Superior de  
Gestão para obtenção do Grau de Mestre em  
Gestão Financeira

Orientador: Prof. Doutor Álvaro Lopes Dias

**LISBOA**

(2019)

# RESUMO

A atual evolução das novas tecnologias introduziu em toda a envolvente empresarial desafios de elevada complexidade, provocando a alteração dos comportamentos tradicionais e desafiando as organizações a aprenderem e a sobreviverem num mercado em constante mudança e com um ritmo totalmente incerto. Neste sentido, o mercado económico dos dias de hoje exige às empresas a capacidade de reter e utilizar informação credível que acrescente valor e que permita a continuidade eficiente dos seus negócios.

A contabilidade enquanto “ciência dos números” tem vindo a desempenhar um papel cada vez mais ativo na economia das pequenas e médias empresas, transmitindo conhecimentos e tendências capazes de auxiliar nas tomadas de decisão e no alcance dos objetivos financeiros. Além do mais, o tema envolvente da qualidade da informação contabilística no contexto organizacional é relativamente recente e tenciona mensurar a qualidade da informação disponibilizada.

Mais do que as características da qualidade da informação contabilística, neste presente estudo está também em causa a credibilidade e os resultados obtidos com o *output* gerado pelos profissionais da contabilidade. No entanto, é ainda reconhecido a existência de determinados fatores internos das organizações que dificultam a obtenção de melhores resultados, tais como a estrutura, a cultura e o sistema de controlo interno.

A recolha dos dados foi realizada com base numa pesquisa quantitativa, por meio dos questionários obtidos pelos 180 participantes. As conclusões desta investigação evidenciam que a informação contabilística, tanto pelas características qualitativas como pelo momento da sua apresentação, influencia os resultados desejados pelas empresas portuguesas. Porém, a qualidade da informação contabilística também parece ser afetada por condicionantes estruturais, culturais e sistemas de controlo interno provenientes da empresa.

**Palavras-chave:** Estrutura organizacional, Cultura Organizacional, Sistema de Controlo Interno, Qualidade da Informação Contabilística, Resultados

# ABSTRACT

The actual evolution of technologies inserted in all of business environment challenges of a huge complexity, provoking the alteration of a used behaviour and defying the organisations to learning how to survive into a market who was constantly changing and with a totally uncertain rate. In this way, the economic market of today demands to companies the ability to keep and use credible information who increase value and to allow the efficient continuous of their business.

The accounting as “science of numbers” became to hold an increasingly important and active role in the economy of small and medium-sized entities, transmitting knowledge and trends able of decision making and obtain the financial goals. Moreover, the surrounding theme of quality accounting information in organizational context is relatively recent and it intends to measure the quality of the information available.

More than the characteristics of the quality of accounting information, this present study is also in reason of credibility and the obtained results with the output created by accounting professionals. However, it is still recognized the existing of certain internal factors of organisations within difficult to achieve better results, like as the structure, the culture and the internal control system.

The data collection was performed based on a quantitative research, through of the questionnaires obtained by the 180 participants. The conclusions of this investigation evincing that accounting information, both by qualitative characteristics like by the moment of their presentation, influences the desired results by the Portuguese companies. Although, the quality of accounting information also seems to be affected by conditioning structural, cultural and internal control systems coming from the company.

**Keywords:** Organizational Structure, Organizational Culture, Internal Control System, Quality of Accounting Information, Results

## AGRADECIMENTOS

Ao longo de todo o tempo afeto à elaboração desta dissertação de mestrado, fui envolvida pelo contributo de diversas pessoas fundamentais para a concretização do mesmo.

Agradeço especialmente ao meu orientador, o Professor Doutor Álvaro Lopes Dias, pela sua orientação, opinião, incentivo, auxílio e disponibilidade apresentada durante o decorrer deste estudo. Além do mais, o meu obrigado por acreditar sempre em mim e nas minhas capacidades.

À minha família, o meu agradecimento especial por toda a paciência, compreensão e amizade demonstrada, permitindo acreditar na conclusão desta dissertação.

Aos meus pais e irmãos, agradeço por todo o carinho, amizade e encorajamento durante esta fase e em todas as fases académicas.

Com carinho, ao meu namorado por todo o apoio constante, motivação, preocupação e dedicação. Agradeço ainda o amor incondicional em todos os momentos.

E, por último, a todos aqueles que despenderam do seu tempo e responderam ao questionário, agradeço a atenção e a ajuda na obtenção das repostas que permitiram alcançar resultados.

Para todos vós, o meu sincero agradecimento.

*“Há uma força motriz mais poderosa que o vapor, a  
eletricidade e a energia atômica: a vontade.”*

Albert Einstein

## TABELA DE ABREVIATURAS

<b>AICPA</b>	– <i>American Institute of Certified Public Accountants</i>
<b>ASB</b>	– <i>Accounting Standards Board</i>
<b>CNC</b>	– Comissão de Normalização Contabilística
<b>CO</b>	– Cultura Organizacional
<b>COSO</b>	– <i>Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission</i>
<b>DF</b>	– Demonstrações Financeiras
<b>DR</b>	– Demonstração dos Resultados
<b>EC</b>	– Estrutura Conceptual
<b>EO</b>	– Estrutura Organizacional
<b>IAPMEI</b>	– Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação
<b>IASB</b>	– <i>International Accounting Standards Board</i>
<b>IFRS</b>	– <i>International Financial Reporting Standards</i>
<b>PME</b>	– Pequenas e Médias Empresas
<b>QIC</b>	– Qualidade da Informação Contabilística
<b>SCI</b>	– Sistema de Controlo Interno
<b>SNC</b>	– Sistema de Normalização Contabilística

# ÍNDICE GERAL

1. Introdução.....	1
1.1. Temática.....	1
1.2. Descrição do Problema ou Questões de Partida .....	2
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. Geral .....	4
1.3.2. Específicos .....	4
1.4. Estrutura da Dissertação .....	4
2. Revisão da Literatura e Modelo Teórico .....	6
2.1. Conceitos Essenciais.....	8
2.1.1. Estrutura Organizacional .....	8
2.1.2. Cultura Organizacional.....	9
2.1.3. Sistema de Controlo Interno .....	10
2.1.4. Qualidade da Informação Contabilística.....	11
2.1.5. Resultados.....	13
2.2. Estado da Arte.....	14
2.3. Enquadramento Teórico.....	18
2.3.1. A Estrutura Organizacional e a Qualidade da Informação Contabilística.....	18
2.3.1.1. Estrutura Simples.....	21
2.3.1.2. Burocracia Mecanicista.....	21
2.3.1.3. Burocracia Profissional.....	21
2.3.1.4. Estrutura Divisionalizada.....	22
2.3.1.5. Adhocracia .....	22
2.3.2. A Cultura Organizacional e a Qualidade da Informação Contabilística.....	24
2.3.2.1. Caraterísticas Básicas da Cultura Organizacional .....	26
2.3.2.2. Três Níveis da Cultura Organizacional.....	27

2.3.3. O Sistema de Controlo Interno e a Qualidade da Informação Contabilística.....	30
2.3.3.1. Sistema de Controlo dos Desempenhos.....	31
2.3.3.2. Sistema de Planeamento das Ações.....	31
2.3.3.3. Componentes do Sistema de Controlo Interno.....	32
2.3.4. A Qualidade da Informação Contabilística e os Resultados.....	36
2.3.4.1. Relevância.....	37
2.3.4.2. Fiabilidade.....	38
2.3.4.3. Comparabilidade.....	38
2.3.4.4. Compreensibilidade.....	39
2.4. Modelo de Hipóteses.....	41
3. Métodos.....	43
3.1. Procedimentos e Desenho da Investigação.....	43
3.2. Amostra, População e Participantes.....	45
3.3. Medidas e Instrumentos de Recolha de Dados e Variáveis.....	49
3.4. Procedimentos de Análise de Dados.....	53
4. Análise dos Dados Obtidos e Discussão.....	54
4.1. Estatística Descritiva.....	54
4.1.1. Coeficiente do <i>Alfa de Cronbach</i> .....	77
4.2. Teste das Hipóteses.....	78
4.2.1. Correlações de <i>Pearson</i> .....	78
4.2.2. Regressão Linear Múltipla.....	86
5. Conclusões.....	97
5.1. Discussão e Implicações para a Teoria.....	97
5.2. Implicações para a Gestão.....	99
5.3. Limitações e Futuras Investigações.....	100
Bibliografia.....	101
Anexos.....	109

# ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> – Os cinco mecanismos de coordenação. ....	18
<b>Figura 2</b> – As cinco componentes básicas da organização. ....	20
<b>Figura 3</b> – Os três níveis da cultura organizacional. ....	27
<b>Figura 4</b> – As cinco componentes do sistema de controlo interno. ....	33
<b>Figura 5</b> – Relação entre as características da informação contabilística. ....	36
<b>Figura 6</b> – Relevância da informação contabilística. ....	37
<b>Figura 7</b> – Fiabilidade da informação contabilística. ....	38
<b>Figura 8</b> – Comparabilidade da informação contabilística. ....	38
<b>Figura 9</b> – Compreensibilidade da informação contabilística. ....	39
<b>Figura 10</b> – Modelo de hipóteses com as variáveis do estudo. ....	42
<b>Figura 11</b> – Planeamento da investigação. ....	44
<b>Figura 12</b> – População empregada: total e por género. ....	45
<b>Figura 13</b> – Procedimentos de análise. ....	53

# ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Caraterização da amostra por género.....	46
<b>Gráfico 2</b> – Caraterização da amostra por idade.....	46
<b>Gráfico 3</b> – Caraterização da amostra por habilitações literárias. ....	47
<b>Gráfico 4</b> – Caraterização da amostra por PME Excelência.....	48
<b>Gráfico 5</b> – Estrutura Organizacional – Obtenção de eficiência organizacional. ....	54
<b>Gráfico 6</b> – Estrutura Organizacional – Objetivos determinados nos orçamentos. ....	56
<b>Gráfico 7</b> – Cultura Organizacional – Defesa e esforço dos funcionários.....	57
<b>Gráfico 8</b> – Cultura Organizacional – Comunicação e competência interna.....	58
<b>Gráfico 9</b> – Cultura Organizacional – Responsabilidade e estimação. ....	60
<b>Gráfico 10</b> – Sistema de Controlo Interno – Flexibilidade e produtividade.....	61
<b>Gráfico 11</b> – Sistema de Controlo Interno – Interação e melhoria contínua. ....	63
<b>Gráfico 12</b> – Qualidade da Informação Contabilística – Caraterísticas.....	64
<b>Gráfico 13</b> – Qualidade da Informação Contabilística – Momento da apresentação. ....	66
<b>Gráfico 14</b> – Resultados – Rumo ao sucesso organizacional. ....	68
<b>Gráfico 15</b> – Resultados – Foco no lucro e retorno financeiro.....	69
<b>Gráfico 16</b> – Estrutura Organizacional – PME versus PME Excelência. ....	71
<b>Gráfico 17</b> – Cultura Organizacional – PME versus PME Excelência.....	72
<b>Gráfico 18</b> – Sistema de Controlo Interno – PME versus PME Excelência.....	73
<b>Gráfico 19</b> – Qualidade da Informação Contabilística – PME versus PME Excelência. ...	74
<b>Gráfico 20</b> – Resultados – PME versus PME Excelência.....	75

# ÍNDICE DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Estrutura da dissertação. ....	5
<b>Tabela 2</b> – Conceitos antropológicos da cultura. ....	24
<b>Tabela 3</b> – Itens para Estrutura Organizacional. ....	50
<b>Tabela 4</b> – Itens para Cultura Organizacional. ....	51
<b>Tabela 5</b> – Itens para Sistema de Controlo Interno. ....	51
<b>Tabela 6</b> – Itens para Qualidade da Informação Contabilística. ....	52
<b>Tabela 7</b> – Itens para Resultados. ....	52
<b>Tabela 8</b> – Estrutura Organizacional – Obtenção de eficiência organizacional. ....	55
<b>Tabela 9</b> – Estrutura Organizacional – Objetivos determinados nos orçamentos. ....	56
<b>Tabela 10</b> – Cultura Organizacional – Defesa e esforço dos funcionários. ....	58
<b>Tabela 11</b> – Cultura Organizacional – Comunicação e competência interna. ....	59
<b>Tabela 12</b> – Cultura Organizacional – Responsabilidade e estimacão. ....	61
<b>Tabela 13</b> – Sistema de Controlo Interno – Flexibilidade e produtividade. ....	62
<b>Tabela 14</b> – Sistema de Controlo Interno – Interaçao e melhoria contínua. ....	64
<b>Tabela 15</b> – Qualidade da Informacão Contabilística – Características. ....	65
<b>Tabela 16</b> – Qualidade da Informacão Contabilística – Momento da apresentacão. ....	67
<b>Tabela 17</b> – Resultados – Rumo ao sucesso organizacional. ....	68
<b>Tabela 18</b> – Resultados – Foco no lucro e retorno financeiro. ....	70
<b>Tabela 19</b> – Médias das variáveis – PME versus PME Excelência. ....	76
<b>Tabela 20</b> – Coeficiente do <i>Alfa de Cronbach</i> . ....	77
<b>Tabela 21</b> – Correlacões de <i>Pearson</i> na Estrutura Organizacional. ....	79
<b>Tabela 22</b> – Correlacões de <i>Pearson</i> na Cultura Organizacional. ....	80
<b>Tabela 23</b> – Correlacões de <i>Pearson</i> no Sistema de Controlo Interno. ....	82
<b>Tabela 24</b> – Correlacões de <i>Pearson</i> na Qualidade da Informacão Contabilística. ....	83
<b>Tabela 25</b> – Correlacões de <i>Pearson</i> nos Resultados. ....	85

<b>Tabela 26</b> – ANOVA da Qualidade da Informação Contabilística – Caraterísticas.....	87
<b>Tabela 27</b> – Coeficientes da Qualidade da Informação Contabilística – Caraterísticas. ....	89
<b>Tabela 28</b> – ANOVA da Qualidade da Informação Contabilística - Momento da apresentação.....	90
<b>Tabela 29</b> – Coeficientes da Qualidade da Informação Contabilística – Momento da apresentação.....	92
<b>Tabela 30</b> – ANOVA dos Resultados – Rumo ao sucesso organizacional.....	93
<b>Tabela 31</b> – Coeficientes dos Resultados – Rumo ao sucesso organizacional. ....	94
<b>Tabela 32</b> – ANOVA dos Resultados – Foco no lucro e retorno financeiro. ....	95
<b>Tabela 33</b> – Coeficientes dos Resultados – Foco no lucro e retorno financeiro.....	95
<b>Tabela 34</b> – Validação das hipóteses. ....	96

# ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 – Questionário .....	109
------------------------------	-----

# 1. INTRODUÇÃO

## 1.1. TEMÁTICA

Ao longo dos tempos, a contabilidade e toda a sua ciência e técnicas têm vindo a evoluir e a acompanhar as tendências da civilização, alcançando um papel fundamental e de relevância na vida das pequenas e médias empresas nacionais, uma vez que se tornou num intermediário de confiança e de credibilização, auxiliando em todas as questões burocráticas e até mesmo nas necessidades de decisão. Conforme Pitela (2000), a contabilidade ocupa atualmente um papel relevante no contexto social e económico, o que a qualifica como uma das profissões mais populares na sociedade. Todavia, esta nova realidade afetou o contabilista em termos de maiores exigências e tornou imprescindível um maior envolvimento e participação da contabilidade como fonte geradora de informação (Pitela, 2000).

A contabilidade tornou-se num diferencial competitivo, pois ter a informação correta na hora certa é estar um passo à frente da concorrência. Além do mais, ter um sistema que organiza e seleciona todas as informações cruciais e, simultaneamente, que está em alerta às constantes mudanças na legislação e nos impostos permite que a empresa esteja focada no seu negócio. No entanto, para que essas informações contabilísticas sejam de qualidade é necessário que detenham de determinadas características qualitativas, como é o caso da relevância, da fiabilidade, da comparabilidade e da compreensibilidade, todas elas mencionadas pelo IASB. Por qualidade da informação contabilística está relacionado o conceito de relevância, conceito este que é o mais generalizado e utilizado na literatura (Pinheiro e Lopes, 2012).

Como é de notar, as empresas portuguesas demonstram estar hoje mais conscientes da importância da informação contabilística, bem como do trabalho do contabilista pelo *output* que disponibiliza à gestão das sociedades, mas contrariamente ainda existem determinados fatores no interior das organizações que impossibilitam a obtenção dos resultados desejados e valorizados. Conforme Xu, Horn Nord, Daryl Nord e Lin (2003), esses fatores podem ser identificados pela estrutura organizacional, pela cultura organizacional e pelo sistema de controlo interno.

A exigência por parte dos mercados, a modernização global e as constantes mudanças económicas obrigam, de uma certa forma, a que o nível de eficiência e eficácia a atingir internamente nas empresas seja o máximo exequível, de modo a que todas as práticas defendidas e adotadas pela gestão sejam capazes de responder oportunamente aos problemas e desafios que surjam, permitindo a sobrevivência das empresas.

Em vista disso, a temática deste estudo está orientada para os recursos e processos internos com capacidades notórias de influenciarem a qualidade que uma informação contabilística pode conseguir alcançar e, por sua vez, os resultados desejáveis a atingir. O campo de estudo também está restringido às pequenas e médias empresas (PME) nacionais, uma vez que compõem maioritariamente o tecido empresarial português e desempenham um papel imprescindível na economia, tanto na do país como mundialmente.

Será uma originalidade aplicar o campo prático não apenas às PME, mas também às PME portuguesas que alguma vez obtiveram o estatuto de Excelência, a fim de estudar a existência de semelhanças ou de disparidades no comportamentos de ambas relativamente a este tema em análise. É de referir que este estatuto é valorizado por todos os *stakeholders* e é um reconhecimento importante para qualquer empresa.

Desta forma, a investigação apresentada neste trabalho está enquadrada no tema da utilidade e qualidade da informação contabilística, como também nos condicionantes organizacionais, propondo assim uma análise aos fatores organizacionais e à informação contabilística, com referência aos impactos destes na obtenção dos resultados desejados.

## **1.2. DESCRIÇÃO DO PROBLEMA OU QUESTÕES DE PARTIDA**

A atual globalização e velocidade de transformação dos negócio têm vindo a obter um papel cada vez mais importante no interior das organizações, sendo imprescindível uma constante adaptação e renovação em nome da melhoria da eficiência e do desempenho. Além de que, para Moreira e Pereira (2004) o impacto da nova era digital originou um maior cuidado na gestão diária, na utilização de informação válida e numa tomada de decisão mais fundamentada.

Para se prever o desempenho futuro, escolhendo o caminho certo e desviando os erros, é necessária uma tomada de decisão fiável e baseada em informações contabilísticas sólidas e confiáveis, uma vez que a informação é considerada como uma das componentes da gestão e as decisões realizadas de maneira errada podem comprometer todos os resultados da empresa, e inclusive, colocá-la em potencial perigo financeiro, arriscando até mesmo a sua sobrevivência no mercado (Moreira e Pereira, 2004; Amaral e Sousa, 2012; Pitela, 2000).

Visto que as informações contabilísticas são o coração das empresas no momento da tomada de decisão, principalmente das PME, e uma vez que atualmente a contabilidade é considerada como um trabalho intermediário da vida interna das entidades e da sua relação com os agentes exteriores, é possível afirmar que as características qualitativas da informação contabilística constituem atributos imprescindíveis que a tornam útil para o alcance dos objetivos definidos.

Contudo, Syaifullah (2015) afirma que existem diversos fatores organizacionais internos com capacidades significativas para influenciarem, positiva ou negativamente, a utilização e a qualidade da informação contabilística. Então, um dos problemas deparados incidiu essencialmente no facto da informação contabilística ser uma das fontes de informação mais importantes para as empresas, mas simultaneamente ainda existirem divergências em interpretar a informação relevante, o que provoca distúrbios na qualidade da gestão e no processo de decisão, interferindo assim nos resultados obtidos e posteriormente no progresso das empresas portuguesas.

Além disso, com base no estudo de Noui e Mensi (2013), o outro problema que surge está relacionado com a análise de uma relação de dependência entre a qualidade da informação contabilística e os resultados desejados, isto é, estes autores defendem a presença de uma relação entre a informação contabilística e o desempenho das empresas, mas não a conseguiram comprovar.

Sobressai também o facto de diversos estudos anteriores serem aplicados ou a todas as empresas no geral ou somente a casos específicos, ressaltando a lacuna de ser aplicado apenas a um campo prático específico, daí a proposta da aplicação deste estudo teórico às PME portuguesas e, simultaneamente, às PME distinguidas com o perfil de Excelência.

A presente temática, relacionada com os condicionantes organizacionais e com a utilidade da informação contabilística, bem como com os impactos posteriores nos resultados organizacionais desejáveis, pretende contribuir para o fomento da investigação empírica relacionada com as seguintes questões de investigação:

- Que fatores internos organizacionais, tais como a estrutura, a cultura e o sistema de controlo, influenciam a qualidade e utilidade da informação contabilística?
- De que forma a qualidade da informação contabilística, influenciada pelos atributos organizacionais, afeta os resultados desejados?

Constata-se assim, por um lado, a valorização e pertinência do estudo deste tema e de toda a sua envolvente, uma vez que ainda há muito que investigar e desenvolver. Por outro lado, é de ressaltar a importância da qualidade da informação para uma contínua aprendizagem e melhoramento no interior das organizações.

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. GERAL**

De acordo com o tema do estudo a desenvolver, é objetivo geral analisar quais os principais e importantes fatores internos organizacionais, como a estrutura, a cultura e o sistema de controle, que detêm de maior impacto na utilidade e qualidade da informação contabilística, afetando posteriormente os resultados inicialmente traçados e desejados. Também é objetivo geral, analisar se são as características da qualidade da informação contabilística ou o momento em que é apresentada que mais afetam o alcance dos resultados organizacionais estabelecidos.

### **1.3.2. ESPECÍFICOS**

Em termos económicos, isto é, considerando a importância das PME no tecido empresarial do país e com base no objetivo geral, os objetivos específicos deste estudo estão focados em:

- Conhecer os três grandes fatores internos organizacionais, identificando para cada um deles, de que forma afetam a qualidade da informação contabilística, tanto positiva ou negativamente, como também perceber qual dos três detém maior peso de influência;
- Conhecer as quatro principais características da qualidade da informação contabilística enquanto patamar uniformizador de comunicação e de interpretação;
- Analisar o grau de importância do momento da divulgação da informação contabilística em termos de erros e de fontes;
- Verificar a existência de uma relação entre os fatores internos organizacionais e as variáveis definidas para a qualidade da informação contabilística;
- Determinar, por um lado, quais os fatores internos organizacionais, e por outro, quais as características e apresentações da qualidade da informação contabilística, que bloqueiam o acesso aos resultados desejados;
- Demonstrar a ligação entre as variáveis organizacionais e as variáveis da informação contabilística, com a perceção futura do impacto nos resultados obtidos.

## **1.4. ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO**

A presente dissertação é constituída por cinco capítulos, todos eles divididos em vários subcapítulos interrelacionados. Numa primeira parte introdutória, é apresentada a temática envolvente da investigação, a formulação do problema, bem como as questões a investigar, os objetivos e toda a estrutura do trabalho. No segundo capítulo é desenvolvido o enquadramento teórico, através de uma revisão da literatura, com destaque aos conceitos essenciais e ao estado atual do tema. Além disto, este capítulo termina com a apresentação do modelo de hipóteses.

Na terceira parte deste trabalho, designada por metodologia, são abordadas as fases da pesquisa a adotar durante o desenvolvimento da mesma, a caracterização da população e da amostra, as técnicas de recolha e os procedimentos para a análise dos dados. O capítulo quatro envolve a análise dos resultados obtidos, por via da estatística descritiva e do teste às hipóteses, em função do modelo previamente formulado.

Por último, na quinta parte é efetuada todas as conclusões retiradas com esta investigação, com uma discussão teórica às conclusões conquistadas, com a indicação das implicações desta mesma pesquisa para a teoria, como também para a gestão, as limitações e algumas sugestões de propostas para futuras investigações.

CAPÍTULOS	SUBCAPÍTULOS
<b>1. Introdução</b>	<b>1.1. Temática</b>
	<b>1.2. Descrição do Problema ou Questões de Partida</b>
	<b>1.3. Objetivos</b>
	<b>1.4. Estrutura da Dissertação</b>
<b>2. Revisão da Literatura e Modelo Teórico</b>	<b>2.1. Conceitos Essenciais</b>
	<b>2.2. Estado da Arte</b>
	<b>2.3. Enquadramento Teórico</b>
	<b>2.4. Modelo de Hipóteses</b>
<b>3. Métodos</b>	<b>3.1. Procedimentos e Desenho da Investigação</b>
	<b>3.2. Amostra, População e Participantes</b>
	<b>3.3. Medidas e Instrumentos de Recolha de Dados e Variáveis</b>
	<b>3.4. Procedimentos de Análise de Dados</b>
<b>4. Análise dos Dados Obtidos e Discussão</b>	<b>4.1. Estatística Descritiva e Correlações</b>
	<b>4.2. Teste das Hipóteses</b>
<b>5. Conclusões</b>	<b>5.1. Discussão e Implicações para a Teoria</b>
	<b>5.2. Implicações para a Gestão</b>
	<b>5.3. Limitações e Futuras Investigações</b>

**Tabela 1** – Estrutura da dissertação.

Fonte: Elaboração do autor.

## 2. REVISÃO DA LITERATURA E MODELO TEÓRICO

A informação é um elemento fulcral em todos os mais variados níveis da sociedade, além de que permite obter quantidades adicionais de conhecimento que, por sua vez, permite aos seus detentores a utilização da informação para proveito próprio, em detrimento dos que não a possuem. A nível empresarial, a exploração da informação é uma vantagem competitiva e uma fundamental componente de gestão, uma vez que a informação gera conhecimento e o conhecimento permite a redução do grau de incerteza (Moreira e Pereira, 2004). Ainda no mesmo contexto, os autores afirmam que a informação desempenha uma imprescindível importância no sistema contabilístico, uma vez que a contabilidade é uma área de conhecimento especializado que visa o tratamento da informação, tornando-a útil para a gestão. Com isto, o que se depreende é que o objetivo básico da contabilidade é fornecer informações úteis para a tomada de decisão.

Na mesma linha, Rita, Teixeira, Rosário, Mata e Gonçalves (2005) admitem que todas as organizações têm a necessidade de gerar informação, seja para divulgar a própria atividade ou para avaliar o desempenho atingido. A informação é atualmente considerada como um recurso fulcral para a continuidade e crescimento das organizações, reconhecendo-se a sua importância estratégica (Amaral e Oliveira, 1999).

Na literatura são reconhecidos alguns estudos sobre a utilização da informação contabilística na gestão. Contudo, o estudo desenvolvido por Simon, Guetzkow, Kozmetsky e Tyndall (1954) é indicado como o primeiro e o de maior representação no que respeita à utilização da informação contabilística em contexto empresarial, investigando o tipo de organização a aplicar na contabilidade das empresas de modo a que estas retirem o maior benefício da informação contabilística durante o processo de tomada de decisão (Alves, 2008).

O gestor depende, no desempenho das suas funções, da obtenção de informações que lhe permitam acompanhar o desenvolvimento das suas atividades, avaliar os resultados decorrentes das suas ações e eleger a opção que trará melhor resultado à empresa, traçando para isso, metas e políticas que possibilitem o alcance dos objetivos (Amaral e Sousa, 2012). No entanto, tais informações só podem ser disponibilizadas pela contabilidade (Pitela, 2000). Com isto, é possível imediatamente verificar que existe uma relação e um determinado grau de dependência entre a contabilidade e as organizações.

Na perspectiva das ciências aplicadas, Pires e Rodrigues (2011) acreditam que a contabilidade deve ser situada no âmbito da definição dos objetivos organizacionais, quer seja utilizada como sistema de informação, para a tomada de gestão ou mesmo devido à exigência tributária. No mesmo enquadramento os autores explicitam a existência de condicionalismos com capacidade suficiente de comprometerem a interpretação e posterior aplicação do conhecimento disponível, ou seja, as soluções contabilísticas apesar de oferecerem soluções de respostas às necessidades das organizações são simultaneamente influenciadas por estas.

Da mesma forma, a teoria contabilística pode ser objeto de diferentes interpretações em função das características da envolvente, uma vez que diferentes teorias fundamentam diferentes interpretações que conduzem conseqüentemente a diferentes resultados (Pires e Rodrigues, 2011). Mais tarde, no desenvolvimento dos seus trabalhos científicos, os autores referem que a utilização do conhecimento disponível depende do processo de análise pessoal e das necessidades da própria organização.

Com base na teoria, esta defende a não existência de sistemas contabilísticos apropriados e universais, uma vez que estes dependem da própria organização, quer seja da dimensão, da estrutura ou da cultura organizacional (Major e Vieira, 2009). Com a mesma opinião, Rita et al (2005) ditam que as informações da contabilidade devem resultar da ligação com a estratégia e estrutura da organização, como também devem assentar na cultura induzida.

É comum na literatura afirmarem que a qualidade da informação é essencial para a continuidade e sobrevivência da organização, devendo ser tratada como um bem que necessita de definição, medição, análise e aperfeiçoamento constante para continuar a satisfazer as necessidades dos seus utilizadores (Calazans, 2008).

Na consciência de Freitas (2007), os gestores estão cada vez mais concentrados na capacidade informativa do *output* da contabilidade enquanto fonte explicativa e preditiva da informação futura, desafiando constantemente a competência de geração e de adaptação. Relativamente à função preditiva, pode ser entendida quando a informação contabilística permite prever atempadamente a capacidade de uma empresa em retirar vantagens das suas oportunidades e a reagir perante possíveis situações contrárias (Freitas, 2007).

## **2.1. CONCEITOS ESSENCIAIS**

### **2.1.1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL**

Conforme a mais remota literatura existente, Weber (1947) foi o pioneiro que escreveu sobre as estruturas burocráticas, onde as atividades eram formalizadas através de regras, descrições de postos de trabalho e formações aos trabalhadores. Assim, a estrutura organizacional era descrita como um conjunto de relações de trabalho burocráticas, padronizadas e construídas em torno de um sistema rígido de autoridade formal.

Chandler (1962, p.14) refere que a estrutura organizacional pode ser definida como “o desenho da organização através do qual a uma empresa é administrada”. Contudo, acrescenta que esse desenho, formal ou informalmente definido, tem dois aspetos: em primeiro lugar, as linhas de autoridade e comunicação entre os diversos administrativos e o diretor e, em segundo, as informações que fluem através dessas linhas de comunicação e autoridade. Essas tais linhas e dados são essenciais para assegurarem coordenação, avaliação e planeamento necessários para a execução das metas e políticas básicas, como também para unirem todos os recursos.

Segundo a introdução de Mintzberg (1979) a estrutura de uma organização pode ser definida como a soma total das maneiras pelo qual o trabalho é dividido em tarefas distintas e em seguida assegurar que tais alcançam a coordenação. Globalmente as partes da organização estão unidas por diferentes fluxos de autoridade, material laboral, informação e processos de decisão. No seu modelo de Estruturas Organizacionais, o autor considera que toda a atividade humana organizada, seja de qual natureza for, dá origem a duas exigências fundamentais e opostas: a divisão do trabalho nas várias tarefas a desempenhar e a coordenação dessas mesmas tarefas.

Consequentemente, para Robbins (2005) a estrutura de uma organização é um meio para ajudar a administração a conquistar os objetivos definidos. Porém, Robbins e Barnwell (2006) referem que a estrutura organizacional engloba as dimensões gerais, as características e as áreas de responsabilidade de uma organização. Assim, a estrutura organizacional compensa por um lado a relação de responsabilidade e autoridade que controlam a integração das ações e desempenho dos funcionários no alcance dos objetivos da organização e, por outro, ajuda na implementação da estratégia apropriada (Robbins e Judge, 2007).

Para este estudo científico será considerada a definição de Bowditch (1992) de estrutura organizacional como padrões de trabalho e disposições hierárquicas que servem para controlar ou distinguir as partes que compõem uma organização. Para tal, a estrutura é concebida em termos da divisão e especialização do trabalho (diferenciação) e da maneira como é coordenada e controlada (integração).

## 2.1.2. CULTURA ORGANIZACIONAL

Em termos antropológicos, Kroeber e Kluckhohn (1952) já identificavam 164 definições diferentes para o conceito de cultura. Além do mais, Geertz (1973, p.44) descreve que a “cultura é melhor vista não como um complexo de padrões de comportamento concretos – costumes, usos, tradições, aglomeração de hábitos – como tem sido, em geral, até agora, mas como um conjunto de mecanismos de controlo – planos, receitas, regras, instruções (que informáticos consignam de «programas») – para a gestão do comportamento”.

Mais tarde e no âmbito das organizações, Trice e Beyer (1993) afirmaram que as culturas organizacionais, tais como outros tipos de culturas, desenvolvem-se à medida que grupos de pessoas lutam para entenderem e lidarem com os seus mundos. Assim, Gordon e DiTomaso (1992) acrescentam que a cultura organizacional é um sistema organizacional específico, de pressupostos amplamente compartilhados e valores que dão origem a padrões comportamentais.

Neste contexto, Denison (1996) caracteriza a cultura organizacional como a estrutura mais profunda das organizações, que está enraizada nos valores, crenças e suposições mantidas pelos membros da organização, sendo estabelecido através da socialização por uma variedade de grupos de identidade que convergem no local de trabalho. No entanto, George e Jones (2012), adicionam que a cultura organizacional é um conjunto de suposições, normas e crenças compartilhadas que governam a interação dos funcionários uns com os outros numa organização ou com exteriores à organização, como fornecedores e clientes.

Segundo as escritas de Schein (2004, p.17), a cultura organizacional pode ser definida como “um padrão de pressupostos básicos compartilhados que foi aprendido por um grupo ao resolver os seus problemas de adaptação externa e de integração interna, que funcionou bem o suficiente para ser considerado válido e, portanto, para ser ensinado aos novos membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas”. Além disso, este autor indica ainda que a cultura pode ser dividida em três níveis: os artefactos, os valores e os pressupostos básicos. Esta divisão de níveis identifica a forma como a cultura é analisada, desde o nível mais superficial e visível (artefactos), passando pelo segundo nível (valores partilhados), até ao nível mais profundo, o terceiro, que constitui o núcleo fundamental e o mais profundo significado da cultura (pressupostos básicos).

Em termos de enquadramento para este estudo será estimada a definição de Robbins (2005) de que a cultura organizacional é um sistema de valores compartilhados pelos membros e que diferencia uma organização das demais, sendo esse sistema um conjunto de características-chave que a organização valoriza.

### 2.1.3. SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

Com base na literatura de Khandwalla (1974) um sistema de controlo interno é um conjunto de procedimentos e controlos, desenvolvidos por organizações de qualquer tamanho, para regularem os processos de trabalho e os membros da organização. Contudo, Mintzberg (1979) acrescenta que o controlo e o planeamento estão interligados, uma vez que a finalidade de um plano é especificar um padrão desejado em algum momento futuro e, simultaneamente, o propósito do controlo é avaliar se esse mesmo padrão foi ou não alcançado.

Para Lowe (1970) um sistema de controlo interno é um sistema de procura e recolha de informações organizacionais, de prestação de contas e de resposta, com o objetivo de garantir que a empresa se adapta às mudanças no ambiente em seu redor e que o comportamento dos seus colaboradores seja medido por referência a um subconjunto de objetivos operacionais (que consideram os objetivos gerais). Com uma opinião similar, Otley e Berry (1980) afirmam que um sistema de controlo está preocupado com os propósitos organizacionais, coordenação e mudança, uma vez que é definido como o processo de assegurar que uma organização está adaptada ao seu ambiente e que encontrará cursos de ação que lhe permitam atingir os objetivos.

No entanto, Merchant (1985) afirma que os sistemas de controlo estão concentrados no planeamento, nas ações tomadas para implementar os planos, no monitoramento das ações e em quaisquer modificações necessárias aos planos. Confirma ainda que são utilizados pelos gerentes para auxílio na execução de todas as funções de controlo do planeamento, tomada de decisão, motivação, coordenação, comunicação de objetivos e *feedback*. Adicionalmente, Kloot (1997) esclarece que os sistemas de controlo interno são delineados para atingirem todo um controlo organizacional, ou seja, cada dispositivo de controlo no interior do sistema está destinado a funcionar de forma a atingir o controlo geral.

Segundo Bodnar e Hopwood (2010), um sistema de controlo interno é composto por cinco componentes-chave que incluem o ambiente de controlo, avaliação de risco, atividades de controlo, informação e comunicação, e monitoramento para auxiliar no cumprimento das metas organizacionais. Pode ainda ser descrito como o processo e as políticas desenhadas e adotadas pela gerência para atingir as metas e as missões organizacionais (Arens, Elder e Beasley, 2010).

Apesar dos vários conceitos referidos, para este estudo será estimada a definição de Imoniana e Nohara (2005) que caracterizam o controlo interno como sendo, por um lado, um elemento importante das funções administrativas da organização, permitindo uma avaliação constante do alcance dos objetivos estratégicos e operacionais, e por outro, mecanismos adotados pela organização no sentido de minimizar o impacto de riscos externos no negócio.

#### **2.1.4. QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA**

Conforme o artigo de Oliveira e Amaral (1999), problemas com a qualidade da informação são sentidos habitualmente por todas as organizações apesar de com diferentes níveis de gravidade ou prejuízo. Isto é, a qualidade não existe por si só nas características intrínsecas dos dados ou informações, mas na utilização ou aplicação dos mesmos. O mesmo autor refere que a informação contabilística deve ser vista como um bem económico, pois é um bem escasso e dotado de utilidade.

A qualidade da informação é um dos alicerces para a sobrevivência e maior competitividade das organizações. Para Davenport e Prusak (1998), o conhecimento é valioso, uma vez que corresponde a informação com um contexto, um significado e uma interpretação. No entanto, várias circunstâncias podem encaminhar a uma diminuição da qualidade da informação apresentada pela contabilidade das empresas.

Uma informação de qualidade é uma informação correta (relevante) para posterior uso. De acordo com Stair e Reynolds (2011), as informações valiosas ou de qualidade devem ter as seguintes características: facilmente acessível, precisa, completa, económica, flexível, relevante, confiável, segura, simples, disponível e verificável. Da mesma forma, Gelinis e Dull (2011) medem a qualidade na informação através de ser oportuna, de fácil compreensão, acessível e poder ser verificada.

Com as opiniões expressas por Susanto (2013), a informação é o resultado do processamento de dados que dão significado e benefícios ao usuário. Assim, podemos concluir que as informações são os dados que foram processados e que detêm de significado útil para uma variedade de usuários, uma vez que estes precisam das informações para tomarem decisões ou para melhorarem o processo de tomada de decisão.

Em termos de contabilidade, uma das suas principais funções é a transformação de dados e registos em informações úteis de modo a alcançarem o maior número de utilizadores. (Dalmácio e Paulo, 2004). Os autores ainda referem que todas as informações fornecidas devem ser transparentes, relevantes e úteis para que possam ser transformadas em relatórios e, posteriormente, auxiliarem na preparação das demonstrações financeiras.

A informação contabilística, representada nas demonstrações financeiras, proporciona por um lado, um apoio fundamental no processo de tomada de decisão e por outro, detém o principal objetivo de fornecer informações úteis sobre o desempenho das empresas (Eilifsen, Knivsfla e Sættem, 1999). Esta informação deve apresentar uma imagem verdadeira e apropriada da empresa, demonstrando que a fiabilidade está diretamente relacionada com a sua qualidade.

Ligada à definição de qualidade da informação está o termo «correção», uma vez que associa qualidade à ausência de erros na informação. Os autores Wang, Strong e Guarascio (1994) identificaram que as características da qualidade da informação estão relacionadas com a apresentação, o acesso e a relevância, exemplificando que um conjunto de dados pode estar correto, mas se a apresentação dificultar a sua compreensão ou se a disponibilidade não tiver sido em tempo útil, a qualidade da informação irá automaticamente diminuir.

De modo a existir um padrão genérico para as técnicas contabilísticas e para que o mesmo pudesse ser mundialmente aceite e utilizado, foram criadas as IFRS – *International Financial Reporting Standards* (Normas Internacionais de Relato Financeiro), normas estas criadas após o ano de 2001. Assim, segundo o IASB – *International Accounting Standards Board* (Conselho de Normas Internacionais de Contabilidade), as demonstrações financeiras devem ser preparadas conforme os princípios contabilísticos e devem divulgar a informação quantificada com o propósito de proporcionar utilidade na tomada de decisões económicas.

Através do “*Framework for the the Preparation and Presentation of Financial Statements*” publicado pelo IASB, são identificadas as quatro principais características qualitativas da informação contabilística, classificadas como atributos que tornam a informação fornecida em relatórios financeiros úteis para os usuários, mencionadas por: relevância, fiabilidade, comparabilidade e compreensibilidade. Interligadas entre si, partilham o comum objetivo de representar a informação contida nas demonstrações financeiras com vista ao auxílio na melhor tomada de decisão e posteriormente no alcance dos resultados.

Também na Estrutura Conceptual o termo de qualidade está interligado com o de informação contabilística, uma vez que indica as quatro principais características qualitativas das demonstrações financeiras, isto é, os atributos que tornam a informação útil aos seus utentes. Conforme determinada nas normas contabilísticas, a informação financeira proporcionada nas demonstrações financeiras deve ser relevante, fiável, compreensível e comparável.

Como referem Pinheiro e Lopes (2012), a informação de natureza contabilística produzida de acordo com os modelos mais próximos do IASB demonstra uma qualidade superior relativamente à informação produzida de acordo com outros normativos mais distantes. Os mesmos autores consideram que o conceito mais generalizado e difuso na literatura para a qualidade da informação contabilística designa-se por relevância, conceito este que será reutilizado para o presente estudo.

## 2.1.5. RESULTADOS

Os resultados são frequentemente utilizados como uma medida de desempenho ou como a base para outras mensurações, tais como o retorno do investimento ou os resultados por ação. Os elementos diretamente relacionados com a mensuração dos resultados são os rendimentos e os gastos. O reconhecimento e a mensuração dos rendimentos e gastos, e conseqüentemente do resultado, depende em parte dos conceitos de capital e de manutenção do capital utilizados pela entidade durante a preparação das suas demonstrações financeiras (EC do SNC, 2015).

Lev (1989) considera que os resultados fornecidos pelas demonstrações financeiras são o item informacional de excelência. Destaca-se, por isso, a importância dos resultados espelhados nas demonstrações financeiras, que são utilizados pelos diversos utilizadores como medida sumária da *performance* da empresa e que têm impacto direto, nomeadamente, nos planos de compensação dos gestores, nos contratos de dívida e na visão dos investidores e credores (Dechow, 1994).

Na mesma ótica, o mesmo Dechow (2004) considera que um resultado de elevada qualidade é aquele que reflete o atual desempenho operacional da empresa, prevê o seu desempenho operacional futuro e se apresenta como crucial para determinar o valor da empresa. No mesmo sentido, a informação que resulta do desempenho é sobretudo observada numa demonstração dos resultados ao invés que a informação acerca da posição financeira é principalmente facultada no Balanço (EC do SNC, 2015). Além do mais, as partes componentes das demonstrações financeiras estão interrelacionadas, uma vez que refletem aspetos diferentes para os mesmos acontecimentos e, simultaneamente, nenhuma por si só proporciona toda a informação que satisfaça completamente as necessidades dos seus utentes.

Para Weetman (2003, p.362) “os rácios são amplamente utilizados como uma ferramenta na interpretação das demonstrações financeiras”. Porém, o mesmo autor indica que as proporções selecionadas, bem como o uso das informações resultantes dependem das necessidades de quem as irá utilizar.

A conclusão do estudo científico de Rita, Teixeira, Rosário, Mata e Gonçalves (2005) demonstrou que há uma preocupação constante e atual das empresas em avaliar o próprio sucesso e funcionamento através da rendibilidade, equilíbrio financeiro, eficácia e eficiência. Além disso, Esmeray (2016) refere que as medidas de desempenho como o lucro são um critério importante na avaliação do sucesso organizacional.

## 2.2. ESTADO DA ARTE

Ao longo dos anos a literatura da informação contabilística conseguiu relacionar a sua capacidade de influência com a vantagem competitiva e com o sucesso organizacional. Noui e Mensi (2013) admitem que no atual ambiente económico onde a concorrência tem vindo a aumentar devido à abertura dos mercados e ao crescente grau de exigência dos clientes, as empresas competem cada vez mais agressivamente. Todavia, é neste atual ambiente económico que empresas organizadas conseguem alcançar uma saliente participação de mercado e, contrariamente, empresas pobres de organização são discriminadas e conseqüentemente condenadas a encerrar.

A informação contabilística é utilizada na gestão das organizações no sentido em que contribui para fornecer valor acrescentado e, naturalmente, gerar vantagem competitiva para a própria. Conforme Syaifullah (2015), o sucesso da informação produzida pela contabilidade não deve ser apenas medido através da eficiência de minimizar custos, tempo e uso. Deve ser medido em termos da eficácia no apoio à estratégia do negócio, uma vez que favorece internamente os processos, melhora a estrutura organizacional, fomenta a cultura da organização e aumenta externamente o valor do cliente e da própria empresa.

As teorias existentes sobre a contabilidade e a gestão conferem ainda mais destaque às suas ligações e em como o próprio negócio tem capacidade de influenciar a qualidade da informação contabilística. Desta forma, Syaifullah (2015) conseguiu concluir com os seus estudos que o processo dos negócios empresariais afeta a qualidade da informação contabilística. Porém, o mesmo autor afirma também que a qualidade da informação fornecida pela contabilidade pode ser melhorada se todos os elementos advindos da empresa, isto é, o conjunto dos seus procedimentos e políticas, tiverem uma capacidade de influência favorável.

O estudo de Al-Hiyari, Al-Mashregy, Mat e Alekam (2013) recomenda que a gestão das empresas deve produzir uma base adequada para a implementação das informações contabilísticas. Além disso, uma gestão corporativa eficaz poderá aumentar a qualidade da informação contabilística. Complementando a opinião anterior, Omar, Ismail, Ying e Yau (2016) comprovam que as decisões tomadas pelos investidores são avaliadas com base nas DF, pelo que há uma preocupação com a qualidade das informações contabilísticas fornecidas.

Porém, Omar et al (2016) referem que algumas empresas ainda não consideram o relatório financeiro útil no processo de tomada de decisão e que outras ainda são da opinião de que as DF não conseguem satisfazer as suas necessidades de informação. Desta maneira, surge a necessidade de identificar os fatores com influência na qualidade da informação contabilística.

Em pesquisas científicas publicadas é possível verificar a existência de diversos autores que estudaram os fatores organizacionais com capacidade de dificultar a qualidade da informação fornecida pela contabilidade. Nesta base, o estudo de Omar et al (2016), realizado na cidade de Kuala Lumpur, na Malásia, concluiu que esses fatores podem ser a estrutura organizacional, a cultura organizacional e o sistema de controlo interno, sendo que o objetivo comum dos autores era demonstrar a relação entre a estrutura organizacional, a cultura organizacional, o sistema de controlo interno e a qualidade da informação contabilística. Para tal, procederam à recolha e análise de questionários padronizados numa amostra total de 100 indivíduos empregados.

Através dos resultados obtidos, Omar et al (2016) conseguiram concluir que, por um lado, existe uma relação positiva e significativa entre todos os fatores e a qualidade da informação contabilística e, por outro lado, tanto a estrutura organizacional, como a cultura organizacional e o próprio sistema de controlo interno são fatores capazes de alterarem a qualidade da informação contabilística, como ainda de influenciarem a sua fiabilidade, que por sua vez pode afetar a credibilidade das empresas. Contudo, dos três fatores identificados, o sistema de controlo interno é considerado como o de maior impacto para a qualidade da informação contabilística.

Adicionalmente, Omar et al (2016) aconselham os funcionários das empresas a melhorarem o sistema de controlo interno uma vez que ajuda a garantir operações internas eficazes e, por sua vez, a atingir os objetivos e as metas organizacionais. Com uma opinião similar, Neogy (2014) afirma que um sistema de controlo interno sólido pode auxiliar a organização a alcançar os atributos essenciais da informação contabilística e também a fornecer informações relevantes e confiáveis à administração para realizarem as atividades envolvidas ao negócio de uma forma eficaz.

Complementando a afirmação anterior, Martins (2015) defende que a implementação de um sistema de controlo interno é condicionada e dependente do ambiente empresarial em que está inserido, uma vez que resumidamente consiste no conjunto de procedimentos que visam garantir práticas de gestão sustentáveis, o cumprimento das políticas estabelecidas e o apoio na execução dos planos estratégicos definidos, acompanhando regularmente as tarefas que vão sendo executadas. Contudo, o mesmo autor salienta que um sistema de controlo interno não garante isoladamente o cumprimento dos objetivos discriminados e estabelecidos no interior da empresa.

Atualmente também a estrutura organizacional sofreu alterações na última década, resultante do desenvolvimento da tecnologia e com vista ao aperfeiçoamento da qualidade da informação contabilística. A conclusão do artigo científico de Muhammad (2017) constatou que há uma capacidade de influência da estrutura organizacional na qualidade da informação contabilística, informação esta distribuída pela contabilidade e utilizada no processo de tomada de decisão. As características estruturais das empresas têm sido estudadas de uma certa forma para identificar os fatores capazes de explicar determinados padrões durante a realização, preparação e divulgação da informação contabilística. A investigação de Pires e Rodrigues (2016), constituída por uma amostra de 50 empresas, concluiu que a importância, em termos de necessidades e exigências, dada à informação contabilística durante a sua preparação está dependente das características gerais das empresas.

Além da estrutura empresarial e do sistema de controlo interno adotado internamente, a cultura é um conhecimento social que os funcionários utilizam para aprenderem uns com os outros no interior de uma organização. Deste modo, Lopes e Rosado (2018) aconselham a gestão organizacional a considerarem o apoio dos recursos humanos e a incentivarem a prática coordenada e interativa entre todos, a fim de garantir a sobrevivência e a alcançar as metas. Na mesma ótica, Muhammad (2017) refere que a eficácia da estrutura organizacional pode ser melhorada através do aumento da produtividade dos recursos humanos, obtida com o desenvolvimento de talentos.

A contabilidade está de uma certa forma sujeita às informações advindas por parte das empresas, pelo que só será mais fiável e precisa quanto mais fiável e precisa for a informação disponibilizada. Portanto, operações e climas empresariais que permitam a recolha de informações organizadas e estruturadas conduzem a um *output* de informações contabilísticas de qualidade superior, traduzindo o elo de ligação entre fatores empresariais e a qualidade da informação contabilística (Martins, 2015).

O estudo de Noui e Mensi (2013) revelou que as características da informação contabilística estão associadas aos fatores estruturais e comportamentais de uma organização, como também estão relacionadas significativamente com o desempenho financeiro. Assim, os autores defendem a ideia de que as informações contabilísticas fornecem aos gestores o estado e evolução da empresa, permitindo primeiramente quantificar e monitorizar a realização de objetivos e posteriormente obter resultados consistentes, baseados nos recursos detidos.

Com uma amostra constituída por 107 empresas da Tunísia, independentes e pertencentes a diferentes setores, Noui e Mensi (2013) concluíram que toda a complexidade das características da informação contabilística resulta da necessidade de informações cada vez mais confiáveis e relevantes por parte dos gestores, a fim de obterem uma situação clara do negócio e a reagirem rapidamente em caso de emergência, assegurando o crescimento contínuo da empresa num ambiente que é dia após dia mais incerto. Além disto, os autores mostraram que existem relações entre os fatores estruturais e comportamentais e a informação contabilística. No entanto, não conseguiram afirmar firmemente a presença de uma relação positiva entre a informação contabilística e o desempenho financeiro das empresas.

As informações fornecidas pela contabilidade devem ser transparentes, relevantes e úteis para que possam ser transformadas em relatórios e para que sejam também auxiliares na preparação das DF. Omar et al (2016) consideram que uma informação contabilística de qualidade é importante no ceio das empresas porque irá gerar informações financeiras confiáveis e úteis aos seus usuários no momento da tomada de decisão.

A pesquisa de Kurniawati e MeilianaIntani (2016) reforça a teoria de que a informação contabilística detém de um efeito positivo no desempenho das empresas e que a utilização do *output* da contabilidade permite um maior controlo e acompanhamento de todo o desempenho organizacional. Com base em 141 empresas da Indonésia, o estudo destes autores concluiu que a informação contabilística influencia positivamente o desempenho das empresas, o que significa que quanto mais proveito for retirado da contabilidade, maior será o desempenho.

No mesmo ano e com a mesma conclusão, Fagbemi e Olaoye (2016) estudaram 154 empresas da Nigéria através da recolha de dados primários em questionários e concluíram igualmente que a informação contabilística detém de uma capacidade de influência bastante significativa no desempenho das empresas daquele país.

O acesso por parte dos gestores modernos a informação credível permite essencialmente fornecer bases capazes para a tomada de decisão que, por sua vez, resulta no sucesso ou no insucesso organizacional. Esmeray (2016) utilizou uma amostra de 60 empresas da Turquia e encontrou uma relação positiva entre a utilização da informação contabilística e o crescimento das empresas em termos de vendas, clientes e receitas.

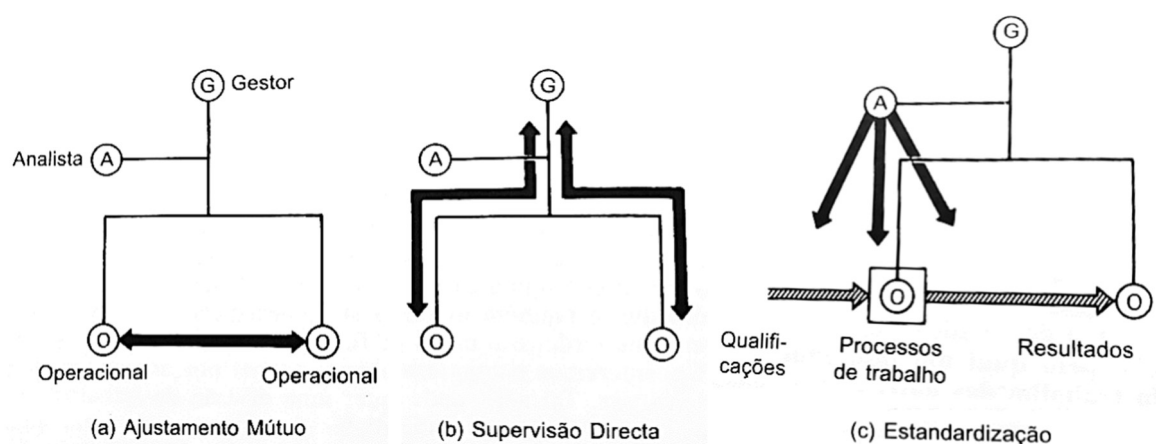
## 2.3. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### 2.3.1. A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E A QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA

As estruturas das organizações têm vindo a desempenhar um papel fundamental no resultado final atingido. Ao longo dos anos, vários métodos foram desenvolvidos, com diferentes contribuições e enfoques, mas partilhando o mesmo intuito de controlar, planear e organizar as organizações, tentando alcançar o modelo mais apropriado. Weber (1947) propôs a burocracia ideal caracterizada pelas normas racionalmente definidas e tipicamente autoritárias. Mais tarde, Chandler (1962) demonstrou historicamente que a estratégia determina a estrutura, sendo crucial mantê-las linearmente conjugadas de modo a não diminuir o desempenho.

Atualmente, não existe um único modelo de estrutura organizacional que possa ser aplicado à generalidade das empresas (Fagundes, Petri, Lavarda, Rodrigues, Lavarda e Soller, 2011). Assim, cada qual deve procurar a melhor forma de estruturação com vista a atingir as metas e os objetivos traçados (Lawrence e Lorsch, 1967).

Para este estudo teremos como foco as teorias organizacionais de Mintzberg (1995). Este autor destaca que para ser possível compreender a estrutura de uma organização é necessário primeiramente compreender o seu funcionamento, conhecendo as suas componentes, as funções que cada um desempenha e como essas funções se interrelacionam. No seu primeiro capítulo, a organização é descrita em função dos cinco mecanismos de coordenação do trabalho: ajustamento mútuo, supervisão direta, standardização dos processos de trabalho, standardização dos resultados e standardização das qualificações dos trabalhadores.



**Figura 1** – Os cinco mecanismos de coordenação.

Fonte: Mintzberg (1995) *Estrutura e Dinâmica das Organizações*, p.22.

## AJUSTAMENTO MÚTUO

Mintzberg (1995, p.21) indica que “o ajustamento mútuo realiza a coordenação do trabalho pelo simples processo de comunicação informal”. Este permite que o controlo do trabalho fique nas mãos do operador e é naturalmente utilizado nas organizações mais simples, uma vez que a coordenação do trabalho flui através da comunicação entre os diversos trabalhadores.

## SUPERVISÃO DIRETA

Este segundo mecanismo de coordenação é mais usual à medida que uma organização cresce e “pelo qual um indivíduo se encontra investido de responsabilidade pelo trabalho dos outros” (Mintzberg, 1995, p.21). Isto é, um indivíduo é responsável pela coordenação do trabalho dos demais, transmitindo instruções, orientando e controlando as ações.

## ESTANDARDIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO

De acordo com os autores March e Simon (1958), citado por Mintzberg (1995), o conceito geral de standardização é respeitado quando “a coordenação das diversas partes é incorporada no programa de trabalho desde a conceção e a necessidade de comunicação contínua é conseqüentemente reduzida”. Para a standardização dos processos de trabalho, Mintzberg (1995, p.23) pronuncia que tal acontece “quando o conteúdo do trabalho é especificado ou programado”, ou seja, existe já um modo pré-definido e especificado para a execução de um processo.

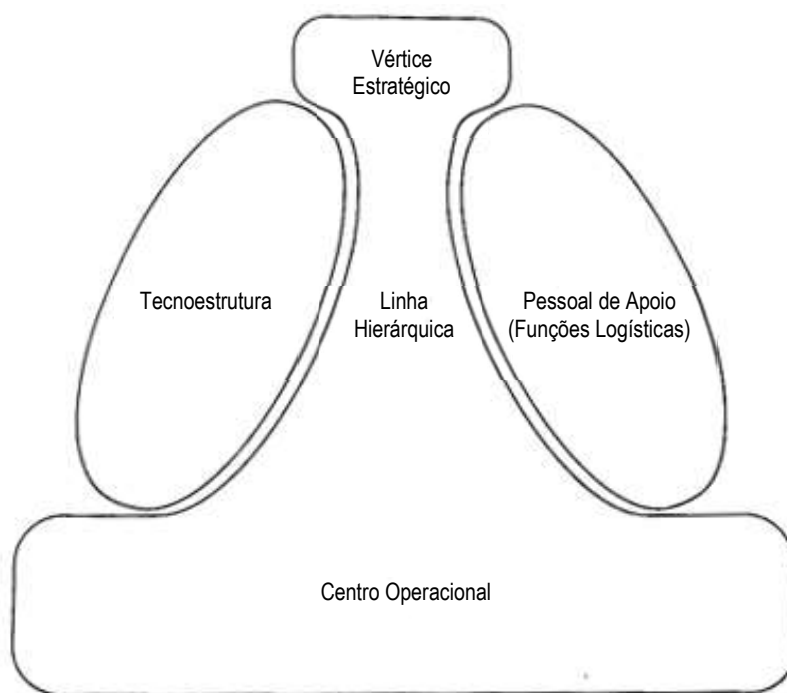
## ESTANDARDIZAÇÃO DOS RESULTADOS

As organizações podem, e devem realizar uma standardização aos resultados, “por exemplo, especificando de antemão as dimensões do produto ou o desempenho a atingir” (Mintzberg, 1995, p.24). A padronização dos resultados permanece quando o objetivo final especificado é atingido, não sendo somente relevante a forma pelo qual os resultados ou as medidas são alcançadas.

## ESTANDARDIZAÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES DOS TRABALHADORES

O último mecanismo de coordenação respeita a standardização das qualificações e do conhecimento dos trabalhadores, sendo a formação especificada ao indivíduo que irá executar o trabalho, conforme as escritas de Mintzberg (1995, p.24). Nestas situações, quando uma organização necessita de determinada formação distinta, deve optar por contratar trabalhadores especializados na área.

Também as escritas de Mintzberg (1995, p.38) indicam que as organizações são constituídas por cinco componentes básicas ligadas entre si através de diferentes fluxos de autoridade, de material de trabalho, de informação e de processos de decisão: vértice estratégico, linha hierárquica, tecnoestrutura, pessoal de apoio e centro operacional, tal como demonstra a figura 2 abaixo ilustrada.



**Figura 2** – As cinco componentes básicas da organização.  
Fonte: Mintzberg (1995) *Estrutura e Dinâmica das Organizações*, p.38.

Assim, Mintzberg (1995) demonstra que na base permanece o *Centro Operacional*, no qual os operacionais executam o trabalho básico, isto é, transformam as matérias-primas em produtos finais. Logo acima é possível verificar a chamada componente administrativa, que é apresentada em três partes, estando os gestores divididos em dois grupos. Os que estão situados mesmo no topo da hierarquia, com os seus respetivos assistentes pessoais, formam o *Vértice Estratégico*, encarregados de assegurarem o cumprimento da missão. Perpendicularmente, os que estão abaixo constituem a *Linha Hierárquica* que têm a responsabilidade de ligarem o vértice estratégico e o núcleo operacional, através da cadeia de comando. A *Tecnoestrutura* situa-se à esquerda desta linha hierárquica, constituída pelos analistas que desenham e estandardizam os processos de trabalho dos outros. Apresentado à direita está o *Pessoal de Apoio (Funções Logísticas)*, terceirizada ou não, composta pelo pessoal com cargos de apoios e suportes indiretos ao funcionamento principal do centro operacional.

Além disso, Mintzberg (1995) ainda classificou as organizações em cinco modelos básicos. Contudo e de forma a enquadrar os diferentes modelos de estruturas organizacionais é essencial a compreensão dos conceitos de centralização e descentralização. Mintzberg (1995, p.209) indica que “a estrutura é centralizada quando todos os poderes de decisão se situam num único ponto da organização – em última análise nas mãos de um único indivíduo; a estrutura é descentralizada sempre que o poder se encontra disperso por várias pessoas”.

### **2.3.1.1. ESTRUTURA SIMPLES**

Conforme Mintzberg (1995), a estrutura simples pode ser simplesmente definida como não elaborada ou orgânica. Particularmente, a hierarquia de gestão é pequena, com comportamentos pouco formalizados, a divisão do trabalho é imprecisa, a diferenciação entre unidades é mínima e a tecnoestrutura é praticamente inexistente. As organizações que aplicam este tipo de estrutura utilizam de forma mínima o planeamento, a formação e os mecanismos de ligação.

Como a coordenação na estrutura simples é realizada pela supervisão direta, “o vértice estratégico emerge como sendo o elemento-chave da estrutura” (Mintzberg, 1995, p.336). Isto significa que neste tipo de configuração existe somente um indivíduo a exercer autoridade, de forma informal, a avaliar e a coordenar totalmente o centro operacional.

### **2.3.1.2. BUROCRACIA MECANICISTA**

Esta estrutura foi criada e descrita por Weber (1947), onde tudo nela está estandardizado, como as responsabilidades, as qualificações e o trabalho. É também notável uma linha hierárquica nitidamente definida, regulada e onde a informação flui formalmente. Para Mintzberg (1995), a estrutura mecanicista detém de determinadas características estruturais, como o trabalho operacional rotineiro, repetitivo e estandardizado, que resultam nas Burocracias Mecanicistas onde este tipo de estrutura funciona como se fosse uma máquina rigidamente integrada e regulada.

Este modelo pode ser associado a um processo nada ou pouco inovador, visto que os fluxos partem do vértice estratégicos numa direção descendente na hierarquia e onde a comunicação é efetuada entre a linha hierárquica imediatamente acima ou abaixo.

### **2.3.1.3. BUROCRACIA PROFISSIONAL**

A burocracia profissional indica em primeira mente que uma organização pode ser burocrática sem ser centralizada, onde o seu trabalho operacional é estável e os seus comportamentos são estandardizados. Contudo, o centro operacional é assumido como a componente chave da organização e o vértice estratégico detém a função de coordenação.

Opostamente à burocracia mecanicista, a estrutura profissional realça a padronização das qualificações e a competência dos trabalhadores, procurando a valorização dos profissionais especializados. Além disso, Mintzberg (1995) refere que neste tipo de estrutura o trabalho operacional é simultaneamente complexo, originando a necessidade de ser controlado por quem o executa, ou seja, há uma estandardização das qualificações.

#### **2.3.1.4. ESTRUTURA DIVISIONALIZADA**

A estrutura divisionalizada tem mais tendência a funcionar como um conjunto de entidades quase autónomas, conjugadas por uma estrutura administrativa central (sede), e menos como uma organização integrada. Então, Mintzberg (1995) afirma que essas entidades são unidades ou departamentos da organização, isto é, divisões que ao dispersarem as funções operacionais minimizam a correlação entre as mesmas.

#### **2.3.1.5. ADHOCRACIA**

Esta última estrutura detém de uma característica única, que é a capacidade de inovar, o que permite à organização uma constante adaptação das suas necessidades e exigências internas como externas. Tal como Mintzberg (1995) refere no seu livro, a Adhocracia surge numa estrutura com tendência em agrupar áreas especializadas em unidades funcionais para a realização do trabalho, encorajando a utilização do mecanismo do ajustamento mútuo e da comunicação no interior entre equipas e também com o exterior. Este tipo de organização inovadora e flexível não tem qualquer estandardização para a coordenação do trabalho, contemplando na mesma as cinco componentes básicas da organização e ainda o meio envolvente.

Após uma breve descrição das teorias desenvolvidas por Mintzberg, serão referidas algumas teorias da relação entre a estrutura organizacional e a qualidade da informação contabilística. De acordo com os autores Xu et al (2003), o tipo de estrutura organizacional aplicada afeta os sistemas de distribuição, isto é, o modo de divisão e controlo do trabalho, além de que a definição de políticas e padrões podem auxiliar a melhorar a qualidade da informação.

Genericamente, os mesmos autores referem que “boas políticas e padrões significam políticas e padrões de qualidade de dados apropriados, simples, relevantes e consistentes”. Para tal, incluem por um lado o estabelecimento de metas e padrões de qualidade de dados adequados e específicos e, por outro, a implementação e execução de políticas e padrões.

Para Susanto (2013), a estrutura organizacional é um quadro geral para o planeamento, implementação e supervisão pela gestão das atividades organizacionais realizadas. Além disso, a estrutura organizacional reflete as funções de gestão, autoridade e responsabilidade que facilitam o alcance das metas e objetivos desejados.

A pesquisa de Nagappan et al (2009) demonstrou que a estrutura organizacional que envolve a interação entre divisões ou departamentos no interior da organização pode influenciar a eficácia do sistema de informação contabilística. Da mesma forma, Stairs e Reynolds (2010) referem que a estrutura organizacional é um dos fatores que sustenta a qualidade da informação contabilística, através da divisão de tarefas e padrões de coordenação, comunicação, fluxo de trabalho e poder formal na organização.

Os mesmos autores acrescentam ainda que a estrutura organizacional pode ter um impacto direto no sistema de informação da organização, uma vez que a eficácia da estrutura organizacional é utilizada para a implementação do sistema de informação contabilística, o que significa que a qualidade dos sistemas de informação é influenciada pela eficácia de cada nível da estrutura organizacional.

Globalmente, a estrutura organizacional pode ser entendida como o padrão da coordenação das atividades e das relações entre os vários departamentos, bem como a parte integrante da empresa que consegue ver e entender a posição, deveres do trabalho e linhas de autoridades entre todas as unidades constituintes da organização. Deste modo e enquadrada na mesma opinião, Rapina (2013) afirma que a identificação e compreensão do significado organizacional, normas e poder são considerações importantes para o desenvolvimento e implementação de informações contabilísticas de qualidade.

Decorrente de todas estas considerações, é expectável a existência de uma relação notável entre o tipo de estrutura organizacional adotada por uma sociedade e a presença de qualidade na informação produzida pela contabilidade.

**Hipótese 1:** Existe uma relação entre a estrutura organizacional e a qualidade da informação contabilística.

### 2.3.2. A CULTURA ORGANIZACIONAL E A QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA

Antropologicamente, o conceito de cultura surgiu com a definição de ser um componente do sistema social que se manifesta através do modo de vida e pelos artefactos, incluindo o saber, a crença, a arte, a moral, a lei, os costumes e os hábitos, adotados pelo Homem enquanto membro da sociedade (Neves, 2000).

Na década de cinquenta, os autores Kroeber e Kluckhohn (1952) identificaram mais de 170 termos diferentes para o conceito de cultura. Nesta época, era considerada genericamente como um conjunto de padrões culturais, criada pelos indivíduos durante as suas interações e realçada nos artefactos e comportamentos (Ribeiro, 2006). Durante os anos setenta, Geertz (1978) conceitualiza a cultura como o conjunto de mecanismos mentais que controlam e orientam o comportamento dos indivíduos numa sociedade, sendo constituída por símbolos que expressam o significado da vida humana.

Assim, são apresentadas na tabela abaixo algumas definições clássicas da Antropologia desenvolvidas nos estudos ao conceito de cultura:

CONCEITO DE CULTURA	AUTOR
“A soma de todas as atividades, costumes e crenças de um povo”.	Dixon, 1928
“A soma total de ideias, respostas emocionais condicionadas e padrões de comportamento habitual que os membros daquela sociedade adquiriram por instrução ou imitação e que compartilham em maior ou menor grau”.	Linton, 1936
“É essencialmente uma construção que descreve o corpo total de crença, comportamento, conhecimento, sanções, valores e objetivos que marcam o modo de vida de qualquer pessoa”.	Herskovits, 1948
“É geralmente entendida como os modos de comportamento aprendidos que são socialmente transmitidos de uma geração para a outra no interior das sociedades particulares e que podem ser difundidos de uma sociedade para a outra”.	Steward, 1950
“Refere-se ao estilo de vida distinto de um grupo de pessoas, o seu desenho completo para viver”.	Kluckhohn, 1951

**Tabela 2** – Conceitos antropológicos da cultura.

Fonte: Elaboração do autor.

Através dos diversos saberes desenvolvidos acerca do conceito de cultura, o estudo nesta área evoluiu e diversificou, sendo não só aplicado à civilização como também às organizações, que começaram a ser vistas como entidades sociais, capazes de desenvolverem as próprias regras, costumes, hábitos, visões, linguagens, isto é, capazes de fortalecerem a própria cultura e conseqüentemente obterem uma determinada diferenciação das restantes, mesmo quando pertencem à mesma cultura universal (Carvalho, 1997).

Esta evolução mais complexa para o termo de cultura organizacional nos anos de 1970, fica marcada na literatura através de Pettigrew (1979) ao mencionar que as organizações estão constantemente em movimento, tal como a cultura, uma vez que o Homem cria a cultura e a cultura cria o Homem. Para o mesmo autor, a cultura organizacional é definida como um sistema de significados aceites coletivamente num dado momento (Pettigrew, 1979).

A cultura aplicada às organizações era vista como o conjunto de valores e pressupostos básicos expressos em elementos simbólicos que, na sua capacidade de ordenar, atribuir significados e construir uma identidade organizacional, agem por um lado como um elemento de comunicação e consenso, e por outro ocultam e instrumentalizam as relações de dominação existentes (Fischer e Fleury, 1996).

Schein (2004) descreve a cultura das organizações em algo que está detido no interior de uma sociedade como recurso suscetível de ser gerido e também alterado. Estas hipóteses de gestão e modificação só ocorrem quando as soluções conhecidas não conseguirem resolver os problemas existentes, por exemplo não permitirem o alcance dos resultados estabelecidos, conduzindo à necessidade de adaptar a sociedade ao ambiente interno e/ou externo. Numa opinião semelhante, Robbins (2005) refere que no interior de uma organização, a cultura existente é partilhada e transposta a todos os funcionários através de diversas maneiras, como pela linguagem, rituais e símbolos. Além disso, a cultura determina uma possível vantagem competitiva à medida que representa cada vez mais valores, atitudes e definições geradas em unanimidade, concedendo a possibilidade de mudança.

Vários são os autores em cujos trabalhos salientam a importância da cultura organizacional, realçando a opinião de Denison (1996) que a detalha como a manifestação das crenças, valores e princípios implícitos que se tornaram úteis no passado e que por isso persistem em virtude da utilização presente e futura. Para Robbins (2005) a cultura organizacional é um sistema partilhado de significados, um conjunto de características-chave valorizadas e onde estão incluídas as sete características básicas que refletem a essência da organização.

### **2.3.2.1. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Cada organização tem a sua própria cultura, na qual determina os seus sistemas de informação e métodos de execução do trabalho (Robbins, 2005). Para o mesmo autor, existem sete características básicas que conjuntamente conseguem exemplificar a essência da cultura de uma organização. Estas características são compostas pela inovação e tomada de riscos, atenção a detalhes, orientação para os resultados, orientação para a motivação dos indivíduos, orientação para a equipa, competitividade e estabilidade.

#### **INOVAÇÃO E TOMADA DE RISCOS**

A inovação e a tomada de riscos surgem quando os colaboradores de uma organização estão estimulados para inovarem e para assumirem os riscos.

#### **ATENÇÃO A DETALHES**

É descrito pelo grau com que apresentam determinada precisão, análise e atenção aos detalhes. Isto é, em que medida uma empresa atribui determinada importância à precisão e ao detalhe no local de trabalho.

#### **ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS**

Acontece quando os líderes ou gestores estão mais focados nos resultados do que nas técnicas e processos precisos para os alcançar. Nesta característica é revelada uma maior preocupação nos resultados do que propriamente nos processos para os atingir.

#### **ORIENTAÇÃO PARA A MOTIVAÇÃO DOS INDIVÍDUOS**

A orientação para os indivíduos, em termos motivacionais, está focada em tomadas de decisões que consideram o efeito dos resultados nos colaboradores da organização ou globalmente na criação de ambientes propícios ao melhor desenvolvimento das tarefas.

#### **ORIENTAÇÃO PARA A EQUIPA**

Este tipo de orientação emerge nas atividades de trabalho organizadas em função do grupo e não somente em indivíduos por si só, pelo que defende sinergias positivas entre as equipas.

#### **COMPETITIVIDADE**

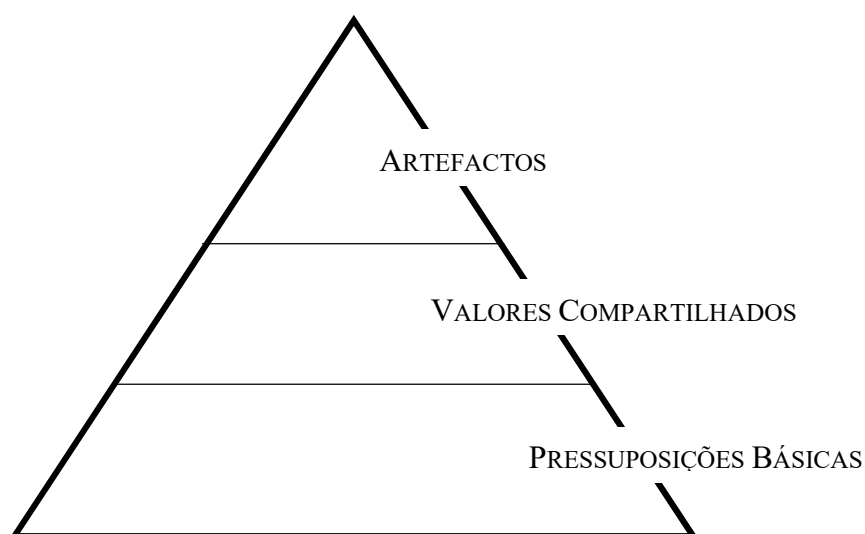
Numa cultura onde permanece o sentido de competição, os colaboradores agem de forma competitiva ou mesmo agressiva, largando um pouco a afabilidade e a acomodação.

#### **ESTABILIDADE**

Determina o grau com que as atividades da organização destacam o desenvolvimento no presente em comparação com o crescimento, mantendo regularmente o foco na estabilidade.

### 2.3.2.2. TRÊS NÍVEIS DA CULTURA ORGANIZACIONAL

Genericamente, a cultura organizacional assenta sobre um sistema de crenças, valores, tradições e hábitos, numa forma que é aceite e estável pelas interações e relacionamentos sociais típicos de cada organização. Para Schein (2004), a cultura organizacional pode ser analisada em três níveis diferentes através do grau com que é visível para o seu observador, sendo que entre tais camadas estão várias crenças, valores, normas e regras de comportamento adotadas numa empresa para representação da cultura utilizada para si própria e para os outros. Assim, os três níveis apresentados são: os artefactos, os valores compartilhados e as pressuposições básicas (Schein, 2004).



**Figura 3** – Os três níveis da cultura organizacional.  
Fonte: Elaboração do autor.

#### ARTEFACTOS

A constituírem o primeiro nível da cultura organizacional, caracterizado como o mais superficial e visível, estão os artefactos. Estes artefactos incluem todos os fenómenos que se podem ver, ouvir e sentir. Além disso, incluem ainda os produtos visíveis, de rápida evidência e tangibilidade, como por exemplo a arquitetura, linguagem, tecnologia, produtos ou estilos. Com base em Schein (2004, p.26), este nível superior da cultura é “fácil de observar e muito difícil de decifrar”.

#### VALORES COMPARTILHADOS

O segundo nível da cultura organizacional é composto pelos valores compartilhados, ou seja, pelo conjunto de crenças, normas e regras operacionais de comportamento adotadas no interior de uma empresa e que permanecem tão conscientes como expressamente articuladas de modo a servirem de orientação e comportamento para os seus membros (Schein, 2004).

## PRESSUPOSIÇÕES BÁSICAS

Na composição do terceiro e mais profundo nível estão as pressuposições básicas, caracterizadas pelo comportamento inconcebível, com tendência a não serem comparáveis nem passivas de pagamento, pelo que são extremamente difíceis de sofrer qualquer alteração (Schein, 2004). Essencialmente, as pressuposições básicas compõem tudo o que uma organização acredita e por esta via pratica.

Em termos de resumo aos três níveis da cultura, Schein (2004, p.36) refere nas suas teorias que “embora a essência da cultura de um grupo seja o seu padrão de pressupostos compartilhados básicos, tomados como certos, a cultura manifestar-se-á no nível dos artefactos observáveis e das crenças e valores compartilhados”.

Múltiplos trabalhos denunciam o crescente interesse sobre a cultura organizacional e em como esta é necessária para um desempenho efetivo, uma vez que quanto mais forte for a cultura, mais eficaz será a organização. Para os autores Calori e Sarnin (1991), a cultura de uma organização surge através dos pressupostos básicos, valores e normas de comportamento. Com isto, conseguiram concluir através dos seus trabalhos que a detenção de atributos culturais claros está associado ao perfil de uma empresa em crescimento. Da mesma forma, admitem que “valores como atendimento pessoal, ouvir os outros, espírito, responsabilidade, confiança, abertura ao meio ambiente, adaptação, antecipação, empreendedorismo, qualidade e consistência demonstram estar positivamente relacionadas com o desempenho e crescimento da empresa” (Calori e Sarnin, 1991, p.66).

Regressando a Kroeber e Kluckhohn (1952), os dois autores afirmam que a cultura é a razão para as principais realizações distintas do Homem, bem como que é o produto das suas ações e consequentemente o principal condicionador. Com esta convicção, Jaggi (1975) surge com a hipótese de que os gestores, regidos por distintos valores, conseguem condicionar a sua ação e, por sua vez, a informação contabilística.

Diversos fatores sociais, económicos, comportamentais e organizacionais detêm de poder para influenciar a informação, quer em termos de quantidade e/ou qualidade. Bushman e Smith (2001) afirmam que existem diferenças nos sistemas contabilísticos resultantes das múltiplas características organizacionais que afetam o conteúdo da informação advinda da contabilidade. Acrescentam ainda que os procedimentos contabilísticos resultam do relacionamento com as várias envolventes, como a cultura adotada.

Doherty e Perry (2001) descobriram que a implementação de um sistema de controlo do fluxo de trabalho fortaleceu os valores da cultura organizacional relacionados com a orientação ao cliente, flexibilidade, foco na qualidade e orientação para o desempenho. Na mesma base, Leidner e Kayworth (2006) atestam que a cultura organizacional é um fator crucial no sistema de informações contabilísticas, sendo definida como as normas, valores e crenças que controlam o comportamento dos indivíduos de um grupo.

A cultura organizacional pode ser considerada como as práticas adotadas pelos recursos humanos ou as práticas de gestão frequentemente utilizadas, compostas por propriedades de conhecimento, capacidades, habilidades, motivação e atitudes. Todas estas propriedades abrangentes da cultura organizacional determinam a organização individual de cada colaborador em conformidade com os objetivos gerais da empresa (Ali, Omar e Bakar, 2016).

No estudo de Ali et al (2016), os dados recolhidos em 273 questionários do setor bancário da Jordânia comprovaram que a cultura organizacional contribui para o aumento do desempenho, quando interagido com a qualidade da informação. Contudo, o contributo será sentido com maior intensidade quanto maior for o ambiente favorável e motivacional vivido no interior da empresa.

Conforme Pires e Rodrigues (2014), a ciência contabilística apresenta conhecimentos consolidados, conhecimentos estes que dependem posteriormente de uma interpretação organizacional e que pode ser influenciada pelos valores defendidos pela mesma.

Complementando as definições anteriores, é possível admitir que existe uma relação positiva entre o estilo de cultura organizacional regido por uma sociedade e a presença de qualidade na informação advinda da contabilidade.

**Hipótese 2:** Existe uma relação entre a cultura organizacional e a qualidade da informação contabilística.

### 2.3.3. O SISTEMA DE CONTROLO INTERNO E A QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA

Seja qual for a dimensão da empresa, todas elas detêm de um sistema de controlo interno que deve estar adequado à organização através da análise preliminar à eficiência dos fluxos operacionais, às informações posteriormente obtidas e ao custo/benefício da sua implementação. Basicamente, um controlo interno é importante porque é um sistema que regula a correta ocorrência dos processos organizacionais e que por consequência, fomenta a sua sobrevivência e crescimento futuro (Neves, 2008).

Baseado nas escritas de Morais e Martins (2013), o AICPA – *American Institute of Certified Public Accountants* (Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados) foi o primeiro organismo no ano de 1934, a pronunciar uma definição para o controlo interno, declarando que “o controlo interno compreende um plano de organização e coordenação de todos os métodos e medidas adotadas num negócio a fim de garantir a salvaguarda de ativos, verificar a adequação e confiabilidade dos dados contabilísticos, promover a eficiência operacional e encorajar a adesão às políticas estabelecidas pela gestão”.

Em termos nacionais, o diploma do Ministério das Finanças que aprova o sistema de controlo interno da administração financeira do estado refere no próprio artigo 2º nº 2, que “o controlo interno consiste na verificação, acompanhamento, avaliação e informação sobre a legalidade, regularidade e boa gestão, relativamente a atividades, programas, projetos ou operações de entidades de direito público ou privado, com interesse no âmbito da gestão ou tutela governamental em matéria de finanças públicas, nacionais e comunitárias, bem como de outros interesses financeiros públicos nos termos da lei” (Ministério das Finanças, 1998).

No pensamento de Imoniana e Nohara (2005), o controlo é um elemento crucial no ceio de uma organização, visto que permite uma avaliação constante ao alcance dos objetivos. Na mesma ótica, Kloot (1997) refere que o controlo está preocupado com os propósitos organizacionais, com a coordenação e com a mudança.

Para Mintzberg (1995) o planeamento e o controlo são inseparáveis, o que para o dito cujo significa que o controlo não existe sem um plano prévio e o planeamento perde a sua influência se não for acompanhado regularmente através de controlos. Conjugados, o mesmo autor defende que “os planos e os controlos regulam diretamente os resultados e, indiretamente, regulam também os comportamentos” (Mintzberg, 1995, p.173).

Mintzberg (1995) define nas suas escritas a existência de dois tipos fundamentais e opostos de sistemas de planeamento e de controlo. Por um lado, o de natureza geral, que é o sistema de controlo dos desempenhos cujo foco está nas consequências das ações, e por outro o sistema de planeamento das ações que tende a regular as ações específicas num dado momento futuro.

### **2.3.3.1. SISTEMA DE CONTROLO DOS DESEMPENHOS**

Este tipo de sistema tem como objetivo “regular os resultados de uma dada unidade” (Mintzberg, 1995, p.175). A unidade cria objetivos, orçamentos, planos operacionais e outros variados tipos de padrão geral, sendo o seu desempenho utilizado posteriormente para medição. Isto defende a ideia de que o sistema de controlo dos desempenhos, em primeiro lugar, estabelece padrões para cada uma das unidades e, em segundo lugar, que demonstra interesse nos resultados globais durante certos períodos de tempo.

Este controlo somente esclarece os objetivos que o indivíduo encarregado deve ter em mente na hora da tomada de decisão, influenciando apenas e indiretamente as decisões e as ações. Além disso, “o sistema de controlo dos desempenhos pode ter duas finalidades: medir e motivar” (Mintzberg, 1995, p.176). Isto é, pode ser utilizado na indicação de uma dada deterioração dos desempenhos numa unidade ou pode ser o originário de um melhoramento dos desempenhos.

### **2.3.3.2. SISTEMA DE PLANEAMENTO DAS AÇÕES**

Contrariamente ao sistema anterior, o sistema de planeamento das ações não tem por base a autonomia das unidades nem a decomposição de uma organização em unidades. Conforme Mintzberg (1995, p.178) este tipo de sistema “define as decisões a tomar e as ações a levar a cabo nos momentos pontuais”, o que significa que determina os resultados a alcançar e os meios para tal, formalizando conseqüentemente o comportamento do trabalho.

Anos mais tarde, diversos são os autores que investigaram o conceito e a finalidade de um sistema de controlo interno. Para Bordin e Saraiva (2005), as organizações devem criar ações, ou em outro sentido, controlos internos com a finalidade de, por um lado, aumentar a probabilidade de se atingir as metas e os objetivos e, por outro, evitar erros, fraudes e ineficiências. Também realçam que um sistema de controlo interno não deve ser complexo nem deve ser implementado exatamente como referem as normas, mas sim, que deve estar adaptado às condições favoráveis da organização e às suas singularidades.

Davis e Blaschek (2006) conjugam a palavra sistema com controlo interno, clarificando o sistema como um conjunto de partes coordenadas com vista à obtenção dos objetivos determinados e o controlo interno que corresponde ao conjunto de recursos, processos e métodos adotados nas organizações de modo a detetar e a impedir acontecimentos errados, fraudulentos e ineficientes. Com isto, os autores definem que um sistema de controlo interno advém de um conjunto de unidades técnicas, interrelacionadas e orientadas para o desempenho.

Com uma opinião idêntica, Hickmann (2005) garante que o sistema de controlo interno organizacional é um processo desenvolvido para atingir os objetivos de forma eficiente, mas sempre evitando qualquer perda relacionada com erros ou irregularidades.

Um sistema de controlo interno consegue ser uma das melhores proteções contra o insucesso organizacional e um fundamental apoio no desempenho das empresas (Neves, 2008). Uma organização diferenciada deve utilizar mecanismos integradores e coordenativos para obter um desempenho eficaz, uma vez que ao fornecer e impor normas de desempenho em toda a organização, um sistema de controlo interno sofisticado irá facilitar a integração das operações que são interdependentes (Lawrence e Lorsch, 1967).

Na generalidade dos conceitos referidos anteriormente por variados autores, é de fácil perceção a existência de uma opinião unânime acerca do que realmente é um sistema de controlo interno. Assim, é um conjunto de mecanismos, em forma de normas e procedimentos, assumidos pelas organizações a fim de minimizar os riscos e de prevenir os erros, auxiliando na consecução das metas e dos objetivos organizacionais.

Além do mais, Bordin e Saraiva (2005) acrescentam que o sistema de controlo interno é da responsabilidade de todos os colaboradores e não somente dos gestores, propondo que todos devem ter acesso e conhecimento dos conceitos e objetivos do sistema de controlo interno definidos pela organização, ajustando-os às suas atividades individuais.

### **2.3.3.3. COMPONENTES DO SISTEMA DE CONTROLO INTERNO**

Conforme Gomes (2014), para uma análise e avaliação ao sistema de controlo interno é imprescindível um conhecimento global da organização, isto é, composição, fatores de risco e limitações. Desta forma, o documento elaborado pelo COSO - Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (Comité das Organizações Patrocinadoras da Comissão Treadway) (2004), titulado como “*Enterprise Risk Management – Integrated Framework – Executive Summary*”, enuncia as cinco componentes do controlo interno.

Em conformidade com o referido anteriormente, as cinco componentes do controlo interno são: ambiente de controlo, avaliação do risco, atividades de controlo, informação e comunicação e, por último atividades de monitorização. Esquemáticamente, a figura 4 apresenta a composição do sistema de controlo interno em torno das suas cinco componentes.



**Figura 4** – As cinco componentes do sistema de controlo interno.

Fonte: Elaboração do autor.

#### AMBIENTE DE CONTROLO

O ambiente de controlo é o primeiro componente do sistema de controlo interno, bem como a base para todos os outros componentes, relacionando-se com todas as áreas que compõem a organização (Gomes, 2014).

Nas bases do COSO (2013), o ambiente de controlo constitui as ações e as consciências quanto ao controlo interno e à sua importância, clarificando o nível de impacto nos colaboradores. Compreende a integridade, os valores éticos, as competências e as formas de atribuição de autoridade e responsabilidade.

#### AVALIAÇÃO DO RISCO

Este segundo componente está relacionado com o processo de identificar e responder aos riscos do negócio e respetivos resultados. Para COSO (2013), os riscos devem ser analisados através da sua probabilidade e impacto no alcance dos objetivos, como também devem ser definidas medidas de repostas em caso de aparecimento.

#### ATIVIDADES DE CONTROLO

As atividades de controlo compreendem as políticas e procedimentos que auxiliam na asseguarção do cumprimento dos objetivos da organização. Desta forma, COSO (2013) assegura que é fundamental a implementação de normas que assegurem a eficácia na resposta aos riscos.

#### INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Uma informação importante deve ser identificada, compreendida e comunicada internamente num período de tempo adequado e de modo a permitir que os colaboradores respondam a todas as suas responsabilidades também em tempo útil (Gomes, 2014). Deste modo, COSO (2013) refere que uma informação eficaz irá conseqüentemente fluir em todos os níveis da organização.

#### ATIVIDADES DE MONITORIZAÇÃO

Esta última componente valida o desempenho do sistema de controlo interno, isto é, combina a avaliação contínua com as modificações que são ponderadas como necessárias. Ou seja, COSO (2013) considera que a componente das atividades de monitorização reflete a gestão e o monitoramento dos riscos através das supervisões frequentes ou das avaliações independentes, sempre em tempo oportuno de modo a aplicar corretamente as ações corretivas.

Em suma, a combinação e interligação destes cinco componentes será tanto mais evidente quanto maior e mais complexa for a organização. No entanto, é fundamental que estejam todos identificados e sistematizados de forma harmoniosa no interior da organização de modo a que o sistema de controlo interno consiga ser implementado e posteriormente assimilado e monitorizado por todos os membros (Gomes, 2014).

Um importante aspeto do sistema de controlo interno gira no facto de inverter possíveis ações prejudiciais à empresa, reduzindo a probabilidade de erro ou fraude. Além disso, a aplicação de um sistema de controlo interno está diretamente relacionada com cada função da organização e o seu conjunto de operações contempla diversos procedimentos a adotar por todos (Neves, 2008). O autor acrescenta também que os aspetos administrativos da organização afetam automaticamente os aspetos contabilísticos, sendo minucioso analisar estes dois aspetos e determinar um sistema de controlo interno apropriado e fiável.

Da mesma forma, o AICPA defende que um sistema de controlo interno adequado, eficiente e eficaz pode ser considerado para dois tipos de controlos: o controlo interno administrativo e o controlo interno contabilístico (Costa, 2010). No primeiro está instaurado o plano de organização e os procedimentos relacionados com os processos de decisão e autorização por parte do órgão de gestão, alicerçados com os objetivos da empresa. Já o segundo respeita o plano de organização e os procedimentos de confiança relacionados com a salvaguarda de ativos e com os registos contabilísticos.

Segundo Costa (2010), o sistema de controlo interno relacionado com a contabilidade pode afetar significativamente os registos contabilísticos e, por sua vez as DF. Na mesma perspetiva, um sistema de controlo interno eficaz afeta positivamente o sucesso das operações dos negócios e simultaneamente ajuda o sistema de informações contabilísticas a gerar informações com maior confiança para os seus usuários (Neogy, 2014).

Bordin e Saraiva (2005) defendem que uma contabilidade sem o apoio de um sistema de controlo interno eficiente é, até determinado momento inútil, visto que não apresenta confiança nas informações fornecidas nos seus relatos. Para tal, é crucial a sustentação de um sistema gerador de dados e informações fidedignas, bem como de relatórios contabilísticos credíveis e claros, retratando verdadeiramente a realidade da organização.

Um controlo interno eficaz é essencial para que uma organização forneça um relatório financeiro relevante e confiável, cumpra as leis e regulamentos aplicáveis e garanta uma operação eficaz e eficiente da organização. Com isto, é perceptível que o sucesso do sistema de informações contabilísticas é influenciado pela eficácia do sistema de controlo interno (Fardinal, 2013). Na mesma filosofia, Oliveira e Amaral (1999) apontam a qualidade da informação contabilística como dependente do sucesso do sistema de controlo interno.

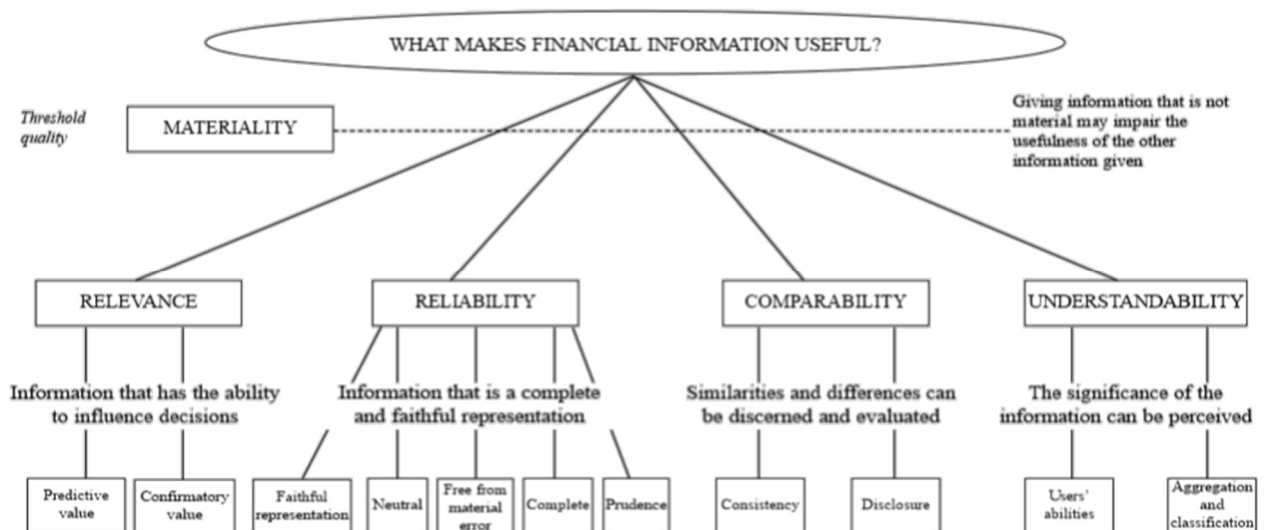
Neste contexto, é executável considerar a existência de uma relação de influência significativa entre o sistema de controlo interno adotado no interior da organização e a presença de qualidade na informação gerada pela contabilidade.

**Hipótese 3:** Existe uma relação entre o sistema de controlo interno e a qualidade da informação contabilística.

### 2.3.4. A QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA E OS RESULTADOS

Com base na literatura do ASB – *Accounting Standards Board* (Conselho de Normas Contabilísticas) (1999), as informações advindas da contabilidade carecem de ser relevantes e fiáveis, de modo a gerarem automaticamente a relevância maximizada da informação fornecida. Desta forma, uma informação é relevante se detiver de capacidade suficiente para “influenciar as decisões económicas dos usuários e se for fornecida a tempo de influenciar tais decisões”. Será de fiabilidade caso essa informação seja considerada pelos usuários como digna de “representar fielmente o que pretendem representar ou o razoavelmente esperado para representar” (ASB, 1999, p.35).

Na mesma ótica, as informações nas demonstrações financeiras necessitam de ser comparáveis, isto é, tais informações devem “ser preparadas e apresentadas de forma a que permitam aos usuários discernir e avaliar semelhanças e diferenças entre a natureza, efeitos de transação e outros acontecimentos ao longo do tempo e entre diversas entidades de geração de relatórios” (ASB, 1999, p.36). Além disso, o mesmo artigo ainda refere que as informações fornecidas nas demonstrações financeiras requerem do adjetivo da compreensibilidade, ou seja, a informação é compreensível “se o seu significado for perceptível pelos usuários que detenham de um conhecimento razoável das atividades comerciais e económicas, de contabilidade e de uma vontade em estudar com diligência a informação proveniente das DF” (ASB, 1999, p.36).

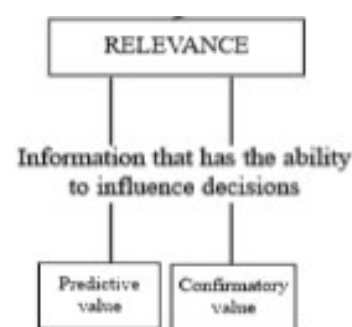


**Figura 5** – Relação entre as características da informação contabilística.  
 Fonte: ASB (1999) Statement of Principles for Financial Reporting, p. 37.

Nas suas escritas, Weetman (2003, p.77) refere que “para atender às necessidades dos leitores é sugerido que as informações contabilísticas contidas nas DF devam ter as características de: relevância, fiabilidade, comparabilidade e compreensibilidade”, tal como demonstrava o diagrama anterior. Contudo, a relevância da informação contabilística pode ser afetada pela condicionante da materialidade, onde o ASB (1999) sugere que para esta característica seja realizado um teste no limiar de considerar um item: uma informação material será inserida nas DF e uma informação não material não será considerada nas DF. Isto significa então que uma informação só é material se “for provável que a sua distorção ou omissão influencie as decisões económicas dos usuários” (ASB, 1999, p.36).

#### 2.3.4.1. RELEVÂNCIA

Com base na CNC (2015), a rigorosa característica da relevância é uma qualidade geral utilizada como critério de seleção durante todas as fases do processo de relato financeiro. As escolhas devem ser baseadas nas opções relevantes, sendo que a selecionada deve ser aquela que resulte na maximização da relevância ou, por outras palavras, a de maior utilidade para a tomada de decisões económicas.



**Figura 6** – Relevância da informação contabilística.

Fonte: ASB (1999) Statement of Principles for Financial Reporting, p. 37.

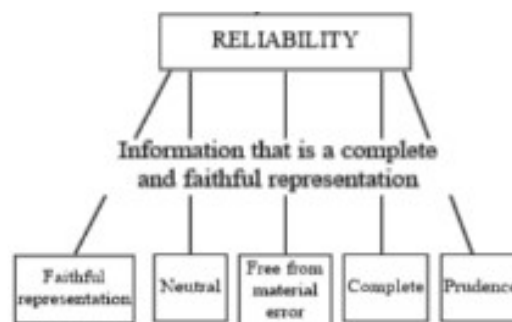
É também considerada relevante a informação que detenha de capacidade para influenciar tais decisões, bem como para avaliar acontecimentos passados, presentes e futuros. Contudo, o ASB (1999) considera que a informação relevante pode ter “valor preditivo ou valor confirmatório”, estando as duas simultaneamente interrelacionadas. O valor preditivo advém no caso de a informação auxiliar os usuários a avaliar eventos passados, presentes ou futuros. Contrariamente, caso a informação auxilie os usuários a confirmar ou a corrigir as suas avaliações passadas significa que há valor confirmatório.

De uma forma geral, a característica qualitativa da relevância prevalece perante uma informação útil para a tomada de decisão dos utentes das DF, influenciando as decisões económicas e prestando apoio na avaliação dos acontecimentos passados, presentes ou futuros. Todavia, conforme a Estrutura Conceptual do SNC (2015), é de mencionar que a qualidade de uma informação relevante pode ser afetada pela sua natureza e materialidade. Em determinados casos, a natureza da informação é por si só suficiente para determinar a sua relevância. Noutras situações, tanto a natureza como a materialidade são importantes.

A materialidade de uma informação é revelada quando a sua omissão ou inexatidão influenciarem as decisões económicas dos utentes e depende da dimensão do item ou do erro julgado nas circunstâncias particulares da sua omissão ou distorção. Além disso, a materialidade “proporciona um patamar ou ponto de corte, não sendo considerada uma característica qualitativa primária que a informação tenha de ter para ser útil” (EC do SNC, 2015).

### 2.3.4.2. FIABILIDADE

Para uma informação contabilística conseguir aplicar o termo da fiabilidade pelos seus usuários é necessário que a mesma represente de forma fiel o que pretendem representar ou que represente o que poderia razoavelmente ser esperado representar.



**Figura 7** – Fiabilidade da informação contabilística.

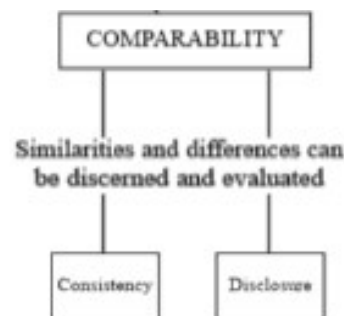
Fonte: ASB (1999) Statement of Principles for Financial Reporting, p. 37.

Além disso, o ASB (1999) considera ainda que para uma informação ser considerada fiável tem que estar livre de parcialidade deliberada ou sistemática, isto é, tem que ser neutra ou isenta de preconceitos, bem como de erros materiais; estar completa entre os limites da materialidade; e ter sido aplicado um determinado grau de precaução e/ou prudência durante a sua preparação em condições de incerteza e na elaboração de estimativas.

Relacionado com este termo está a representação fidedigna, que considera que a informação deve representar de forma fiel as transações ou acontecimentos que se pretende representar ou se espere que possa razoavelmente representar. Por esta lógica, o conceito de fiabilidade é aplicado somente quando uma informação é digna de confiança, devendo possibilitar aos seus utentes a obtenção de uma representação fidedigna (EC do SNC, 2015).

### 2.3.4.3. COMPARABILIDADE

A definição de comparabilidade tem que estar presente aquando a informação contabilística possibilita a elaboração de comparações. Com base no ASB (1999), as informações contidas nas Demonstrações Financeiras colhem utilidade se puderem ser comparadas com outras informações idênticas.



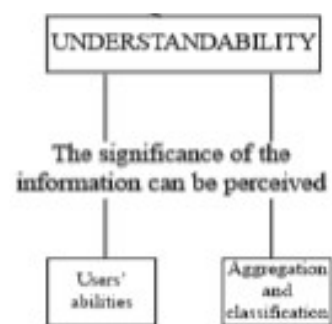
**Figura 8** – Comparabilidade da informação contabilística.

Fonte: ASB (1999) Statement of Principles for Financial Reporting, p. 37.

Conforme a composição da EC do SNC (2015), o termo da comparabilidade indica que os utentes devem ser capazes de em primeiro lugar, comparar as DF de uma empresa através do tempo, com o objetivo de identificar tendências na posição financeira e no desempenho, e em segundo lugar, comparar as DF de diferentes empresas, de modo a avaliar o desempenho e as alterações na posição financeira. Para tal, a informação deve ser desenvolvida de modo homogéneo ao longo do tempo, isto é, as transações ou os acontecimentos similares devem ser mensurados de forma consistente ao longo do tempo numa empresa e em diferentes empresas (ASB, 1999).

#### 2.3.4.4. COMPREENSIBILIDADE

Por fim, também a EC do SNC (2015) refere que a compreensibilidade constitui uma qualidade essencial da informação fornecida nas demonstrações financeiras, que é a de ser facilmente compreensível pelos usuários. Usuários esses capazes de entender a sua importância.



**Figura 9** – Compreensibilidade da informação contabilística.  
Fonte: ASB (1999) Statement of Principles for Financial Reporting, p. 37.

Para este propósito, os usuários têm que ser detentores de um razoável conhecimento, tanto das atividades empresárias e económicas como da contabilidade, além de uma vontade em estudar a informação com razoável diligência e importância. O ASB (1999) acrescenta também que para compreender as informações contabilísticas é necessário que as mesmas estejam agregadas, classificadas e caracterizadas de forma unânime

Com o conhecimento das quatro características da informação contabilística referidas no *“Framework for the the Preparation and Presentation of Financial Statements”* publicado pelo IASB, Freitas (2007) procurou esquematizar, isto é, hierarquizar com base em prioridades e objetivos, as características da informação contabilística de modo a orientar os utilizadores de tais informações na presença de situações onde não há coexistência entres as quatro características qualitativas. Com isto, o autor concluiu que a compreensibilidade através da sua capacidade de homogeneizar a comunicação é a característica mais importante, colocando posteriormente a relevância e a fiabilidade na mesma categoria de proporcionar resposta aos objetivos e terminando na comparabilidade, onde a informação é utilizada conscientemente para comparar e analisar diferentes empresas.

A literatura tem mantido ao longo dos tempos um padrão de associação do conceito utilidade ao de qualidade da informação contabilística, critério este que está em conformidade com as definições declaradas pelo IASB (Penman e Zhang, 2002). Os dois autores mencionam que a aplicação de princípios contabilísticos consistentes de período para período proporciona ganhos mais sustentáveis e reduz eventuais preocupações com a qualidade.

Conforme Oliveira e Amaral (1999), as decisões organizacionais são baseadas nas informações disponíveis e são dependentes das características que lhe serviram de *inputs*, o que significa que as informações com baixa qualidade não produzirão os resultados esperados. Os dois autores declaram que todos os estudos desenvolvidos acerca da qualidade têm foco no lucro, ou seja, todas as organizações detêm no resultado por si obtido o indicador do seu sucesso, tendo a qualidade contribuído para tal e ocupando desta forma algum destaque.

A informação produzida pela contabilidade demonstra o andamento da atividade empresarial e serve de guia para o estabelecimento de objetivos a atingir, permitindo a fixação dos planos de ação. Quando os mesmos são expressos em unidades monetárias, é possível quantificar as atividades e os orçamentos para posterior análise econômico-financeira, avaliação do desempenho e apreciação do sucesso organizacional (Rita et al, 2005). Os mesmos autores defendem que a informação contabilística deve permitir verificar os resultados obtidos.

O contato com a literatura revelou que o termo “valor” era frequentemente utilizado para a abordagem da avaliação da qualidade da informação, atribuindo um significado próximo ao “valor de uso”. Ocasionalmente os conceitos qualidade e valor são utilizados sem diferenciação ou até mesmo como sinónimos, sendo que a qualidade reconhecida no valor da informação pode servir como medida quantitativa da eficácia contribuída para algum resultado organizacional desejado (Paim, Nehmy e Guimarães, 2007).

Tendo por base as considerações anteriores, é perceptível uma opinião generalizada de que a qualidade da informação contabilística consegue afetar o desempenho e a sobrevivência de uma organização. Portanto, é possível estabelecer uma relação de influência entre a qualidade do *output* da contabilidade e os resultados empresariais.

**Hipótese 4:** Existe uma relação entre a qualidade da informação contabilística e os resultados obtidos.

## 2.4. MODELO DE HIPÓTESES

Em termos de contexto económico atual, há ainda a perceção de que existem muitas limitações ao nível da gestão. Conforme Lopes e Rosado (2018), a crescente evolução ao nível das tecnologias faz com que as empresas se deparem com novas e inúmeras informações todos os dias, que influenciam as decisões humanas e consequentemente as metas organizacionais.

O contributo das ciências contabilísticas tem sido crescente ao longo dos anos e tem sido refletido na facilidade de acesso a informação e na utilidade para a tomada de decisão. Deste modo, Lopes e Rosado (2018) referem que o acesso a informação credível e tempestiva fornece capacidade para a tomada de decisão por parte do gestor moderno e determina o sucesso ou o insucesso organizacional. Na mesma ótica, Xu et al (2003) afirmam que a informação contabilística é utilizada no interior das empresas com vista ao aumento da produtividade e da eficiência

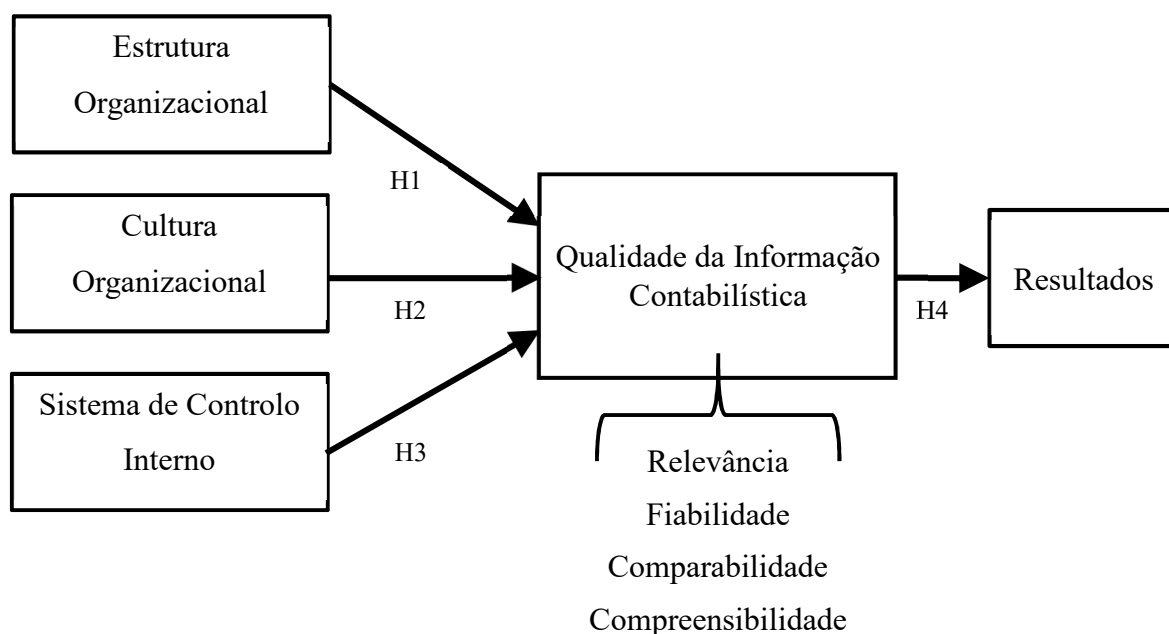
Neste sentido, o presente trabalho científico procurará abranger dois temas que se encontram relacionados tanto na literatura como na atual realidade das empresas, isto é, os condicionantes organizacionais e a informação contabilística. Além do mais, é de ressaltar a importância e o impacto do *output* da contabilidade nos resultados empresariais obtidos.

Os condicionantes organizacionais revelados em estudos científicos passados correspondem aos elementos de gestão capazes de influenciarem negativamente a qualidade da informação contabilística, sendo incluídos na estrutura organizacional, na cultura organizacional e no sistema de controlo interno.

Com o suporte de Omar et al (2016), todos estes três fatores críticos são considerados como influentes na qualidade da informação contabilística, seja através da interação das divisões e departamentos no caso da estrutura organizacional, das normas, valores e crenças em relação à cultura organizacional ou dos sistemas operativos e coordenados que auxiliam os processos e as políticas adotadas relacionadas com o sistema de controlo interno.

Tradicionalmente a qualidade da informação contabilística era descrita frequentemente através da perspetiva da precisão. Em pesquisas e práticas mais atuais a mesma é estudada para além da precisão e como abrangente de múltiplas dimensões. No estudo de Xu et al (2003), as várias dimensões identificadas elevam a precisão, a pontualidade, a plenitude, a relevância, a comparabilidade e a consistência. Além disso, a qualidade por si só pode ser baseada em termos de utilidade da informação para os seus utilizadores e para os seus interesses e perspetivas.

Com base em toda a revisão bibliográfica, será apresentada abaixo a proposta do modelo de hipóteses para o presente estudo, com a identificação das relações (hipóteses) entre as variáveis independentes, a variável mediadora e a variável dependente do estudo.



**Figura 10** – Modelo de hipóteses com as variáveis do estudo.  
Fonte: Elaboração do autor.

Com base na figura 10, as hipóteses deste estudo são as seguintes:

**H1:** Existe uma relação entre a estrutura organizacional e a qualidade da informação contabilística.

**H2:** Existe uma relação entre a cultura organizacional e a qualidade da informação contabilística.

**H3:** Existe uma relação entre o sistema de controlo interno e a qualidade da informação contabilística.

**H4:** Existe uma relação entre a qualidade da informação contabilística e os resultados obtidos.

## **3. MÉTODOS**

### **3.1. PROCEDIMENTOS E DESENHO DA INVESTIGAÇÃO**

Com fundamentos teóricos e respectivas reflexões da temática, surge nesta fase a necessidade de definir a metodologia e procedimentos a aplicar na presente investigação a fim de observar e concluir acerca da capacidade de influência de determinados fatores internos organizacionais na qualidade da informação produzida pela contabilidade, bem como a consequência desse impacto nos resultados desejados.

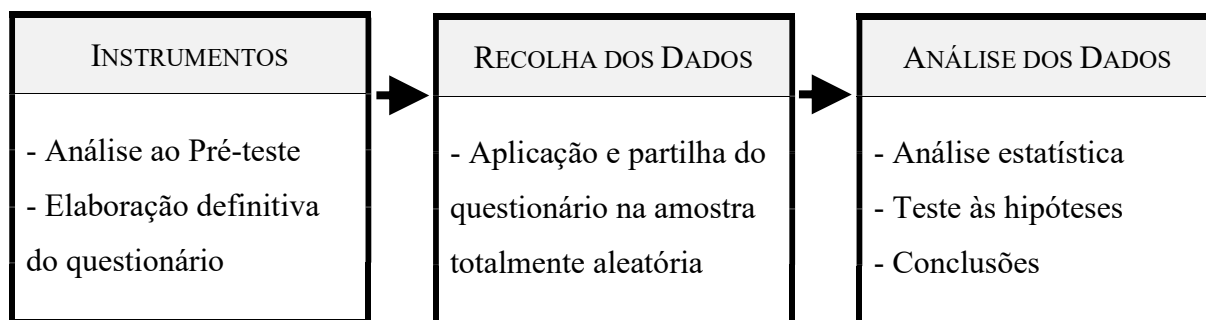
“Em primeiro lugar, há que procurar colher elementos sobre as teorias existentes” (Carmo e Ferreira, 2008), daí o plano da investigação ter tido abertura na revisão da literatura com uma vigorosa pesquisa, recolha e leitura da informação assente nos objetivos e na utilidade para o contexto e problemática desta investigação, com vista na aquisição de conhecimento científico suficiente e capaz de evidenciar o seu estado. Além disso, ao longo de todo o enquadramento teórico foram considerados os raciocínios e as conclusões relativas aos condicionantes organizacionais, à qualidade da informação contabilística e aos resultados empresariais.

A introdução aos conceitos e teorias bibliográficas de todas as variáveis em estudo, desde os condicionantes organizacionais, constituídos pela estrutura organizacional, cultura organizacional e sistema de controlo interno, até aos atributos característicos que envolvem o conceito da qualidade da informação contabilística, como a relevância, a fiabilidade, a comparabilidade e a compreensibilidade, terminando nos resultados que são apurados através das perspetivas desejadas e obtidas, foram suportadas em artigos científicos e académicos, livros, arquivos físicos e digitais, revistas especializadas, diplomas legais e publicações oficiais.

A presente pesquisa é unicamente quantitativa, onde a modalidade utilizada para a recolha das informações é a pesquisa social com a construção de inquéritos por questionário sem interação presencial. A palavra inquérito pode ser definida como um conjunto de atos e diligências destinados a apurar alguma coisa ou como um processo em que se tenta descobrir alguma coisa de forma sistemática (Carmo e Ferreira, 2008).

Na opinião de Carmo e Ferreira (2008), este método de pesquisa quantitativo está basicamente ligado à “investigação experimental que pressupõe a observação de fenómenos, a formulação de hipóteses explicativas, o controlo de variáveis, a seleção aleatória dos sujeitos de investigação, a verificação ou rejeição das hipóteses mediante uma recolha rigorosa de dados, posteriormente sujeitos a uma análise estatística e a uma utilização de modelos matemáticos para testar essas mesmas hipóteses”.

Relativamente às vantagens e limitações deste instrumento de recolha de dados, ou seja, o inquérito por questionário, Carmo e Ferreira (2008) enumeram como prós desta técnica a sistematização, maior simplicidade de análise, mais barato e maior rapidez na recolha e análise de dados. Inversamente, abrange como contras a dificuldade de conceção e a elevada taxa de não respostas.



**Figura 11** – Planeamento da investigação.  
Fonte: Elaboração do autor.

Numa primeira etapa de análise preliminar foi efetuado um levantamento de avaliação/opinião ao pré-teste redigido com a colaboração de três indivíduos aptos e totalmente representativos da amostra futura, a fim de aperfeiçoar o conteúdo, o formato ou o vocabulário, bem como para averiguar o entendimento das questões e a existência ou não de coerência nas respostas. Este procedimento originou um aperfeiçoamento ao pré-teste através das opiniões sugeridas e dúvidas reveladas pelos três indivíduos selecionados, bem como a alguns ajustes na terminologia.

A segunda fase corresponde à aplicação do questionário definitivo junto dos possíveis indivíduos que perfazem a amostra, através da recolha dos dados quantificados e das respostas validadas, após uma caracterização preliminar à amostra que será aleatoriamente envolvida. Contudo, para que os resultados consigam ser generalizados à população em estudo, a amostra é totalmente representativa dessa mesma população e a seleção dos sujeitos de investigação é igualmente aleatória (Carmo e Ferreira, 2008).

Por último, a terceira fase termina com o plano da investigação na análise e conclusão aos dados obtidos nos questionários partilhados. Relativamente à análise em si, o objetivo desta investigação quantitativa consiste em encontrar relações entre as variáveis, quantificar através do tratamento estatístico e testar teorias. É de ressaltar, por Carmo e Ferreira (2008) que neste tipo de análise prevalece a frequência, ou seja, o número de vezes é o critério utilizado e significativo.

### 3.2. AMOSTRA, POPULAÇÃO E PARTICIPANTES

População ou também universo corresponde ao conjunto de elementos abrangidos por uma mesma definição. Esses elementos têm, evidentemente, uma ou mais características em comum que os diferenciam de outros conjuntos de elementos (Carmo e Ferreira, 2008). Completando a definição anterior, Martins e Ponte (2010) definem a população em estudo como o conjunto de pessoas, animais ou resultados experimentais com uma ou mais características em comum e que se tenciona estudar.

Normalmente, o número de elementos de uma população é demasiado grande para se poder analisar na sua totalidade, sendo mesmo necessário selecionar elementos pertencentes à população em causa (Carmo e Ferreira, 2008). Deste modo, Martins e Ponte (2010) descrevem a amostra como uma parte da população ou universo que se pretende observar com vista a obter informação para posterior estudo da característica pretendida.

No caso desta investigação em concreto, que assenta nos condicionantes organizacionais com capacidade de influência na qualidade da informação contabilística e posterior impacto nos resultados pretendidos, a população ou universo corresponde a todos os indivíduos empregados em Portugal. Conforme a base de dados portuguesa, o número de pessoas empregadas no país no ano de 2018 era de 4 866 700, das quais 51,1% correspondentes ao género masculino e as restantes 48,9% ao género feminino (INE, 2019).

Indivíduo - em Milhares

ANO	TOTAL	GÉNERO	
		MASCULINO	FEMININO
2018	4 866,7 100,0%	2 485,8 51,1%	2 380,8 48,9%

**Figura 12** – População empregada: total e por género.

Fonte: Adaptado INE, PORDATA.

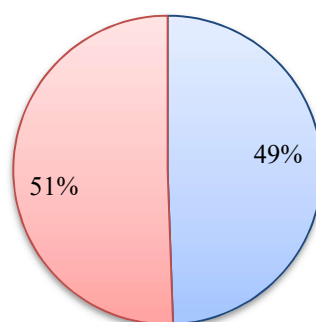
“O aumento da dimensão da amostra diminui a possibilidade de erro e, portanto, a variabilidade da amostra” (Carmo e Ferreira, 2008). Da totalidade da população deste estudo, a amostra conseguiu aproximar-se das características da população e incidiu sobre um número de 180 questionários dos 198 obtidos. Esta diferença (18 questionários) não foi contabilizada para a amostra porque corresponde a participantes não empregados.

Os questionários foram dirigidos a todos os indivíduos, obrigatoriamente empregados, que manifestassem alguma vontade em participar neste estudo através do preenchimento das respostas do inquérito. A participação por parte dos participantes é de natureza voluntária e aleatória, sendo que neste processo de amostragem a técnica utilizada foi a não probabilística, uma vez que não é conhecida a probabilidade de um indivíduo poder ser incluído na amostra.

O erro de amostragem corresponde à diferença entre o resultado da amostra e o verdadeiro resultado da população, pelo que considerando um nível de confiança de 95% e o tamanho real da amostra de 180 indivíduos, o erro de amostragem para este estudo é de 7,3%.

### AMOSTRA POR GÉNERO

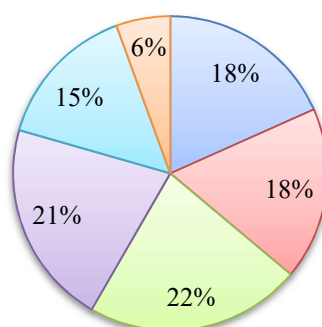
■ Masculino ■ Feminino



**Gráfico 1** – Caraterização da amostra por género.  
Fonte: Elaboração do autor.

### AMOSTRA POR IDADE

■ 18 - 23 ■ 24 - 30 ■ 31 - 36  
■ 37 - 42 ■ 43 - 48 ■ Mais de 50

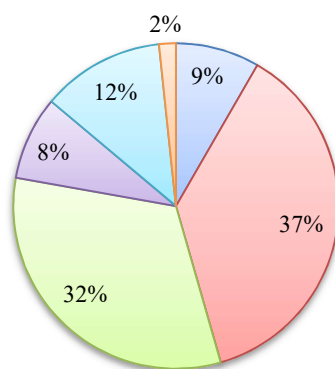


**Gráfico 2** – Caraterização da amostra por idade.  
Fonte: Elaboração do autor.

Da totalidade da amostra, mais concretamente dos 180 indivíduos empregados em Portugal considerados neste mesmo estudo, 51% pertencem ao género feminino e 49% ao género masculino, tal como demonstra o gráfico 1. Em relação à idade dos inquiridos, o gráfico 2 indica que houve alguma homogeneidade na repartição das idades entre os 18 anos e os 42 anos, sendo que a grande maioria dos empregados inquiridos, cerca de 79%, têm idade inferior ou igual a 42 anos e que os restantes inquiridos, aproximadamente 21%, pertencem à faixa etária dos 43 ou mais anos.

### AMOSTRA POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

■ Até ao 3º Ciclo (9º Ano) ■ Secundário (12º Ano) ■ Licenciatura  
■ Pós-Graduação ■ Mestrado ■ Doutoramento



**Gráfico 3** – Caracterização da amostra por habilitações literárias.  
Fonte: Elaboração do autor.

As habilitações literárias visam caracterizar a amostra em termos de conhecimentos adquiridos e qualificações profissionais. Deste modo, é possível verificar através do gráfico 3 a existência de dois grupos de habilitações que sobressaem, o nível do secundário com 37% e o da licenciatura com 32%. Em terceiro lugar, com cerca de 12% estão os inquiridos com o grau de mestrado e apenas 2% dos inquiridos são doutorados. As percentagens de 8% e 9% correspondem respetivamente aos empregados inquiridos com pós-graduação e com no máximo o 3º ciclo de escolaridade.

### ESTATUTO DE PME EXCELÊNCIA

O estatuto PME Excelência é um selo de qualificação empresarial atribuído pelo IAPMEI (Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação) e pelo Turismo de Portugal, em parceria com dez Bancos (BPI, Bankinter, Caixa Geral de Depósitos, Crédito Agrícola, EuroBic, Millennium BCP, Montepio, Novo Banco, Novo Banco Açores e Santander Totta) que operam em Portugal e com as Sociedades de Garantia Mútua.

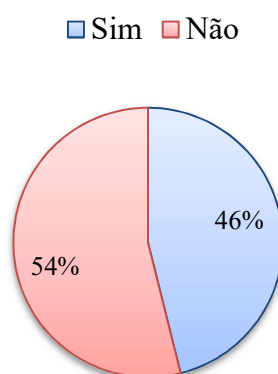
Esta iniciativa tem como objetivo conferir notoriedade às PME portuguesas que apresentam desempenhos superiores através do reconhecimento do seu próprio mérito e do seu contributo para os resultados económicos. Além disso, esta reputação de excelência permite um maior relacionamento e desenvolvimento de negócios entre as empresas distinguidas e toda a sua envolvente externa, tais como, fornecedores, clientes e instituições financeiras.

É a partir do universo das PME Líder que as PME Excelência são selecionadas, devendo para isso cumprir cumulativamente vários critérios de desempenho financeiro descritos num regulamento do IAPMEI.

A fim de analisar a presença de semelhanças no comportamento interno das PME e das PME distinguidas com o perfil de PME Excelência, em termos do funcionamento estrutural, da cultura enraizada, do sistema de controlo interno aplicado e dos resultados defendidos, foi solicitado aos indivíduos que participaram na amostra deste estudo que respondessem a uma questão colocada na parte introdutória do questionário: Trabalha ou já trabalhou numa empresa com o estatuto de PME Excelência?

O resultado gerou com que dos 180 inquiridos, 83 afirmassem que já trabalharam ou trabalham no momento numa empresa distinguida com o estatuto de PME Excelência, conforme demonstrado no gráfico 4. Os restantes 97 indivíduos inquiridos admitiram que nunca trabalharam numa empresa com essa qualificação. É de ressaltar que o efeito desta afirmação foi positivo, uma vez que a quantidade de respostas “Sim” ficou próxima da de respostas “Não”, ou seja, cerca de 46% e 54%, respetivamente.

#### TRABALHA OU JÁ TRABALHOU NUMA EMPRESA COM O ESTATUTO DE PME EXCELÊNCIA?



**Gráfico 4** – Caracterização da amostra por PME Excelência.

Fonte: Elaboração do autor.

### **3.3. MEDIDAS E INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS E VARIÁVEIS**

Com o principal objetivo desta pesquisa aliado à identificação das variáveis críticas e de maior impacto na obtenção dos resultados desejados das empresas, por via da qualidade da informação contabilística, é necessário recorrer a métodos de recolha de dados baseados na literatura de modo a avaliar e a mensurar todas as variáveis em estudo.

A fim de mensurar a teoria para posterior formulação, aplicação e recolha dos dados através de questionários padronizados, foi efetuado um levantamento às bases práticas da literatura pertinente, onde foi possível retirar as questões essenciais (itens) de todas as variáveis em estudo. Assim, como a base da investigação deste trabalho é composta por cinco variáveis, o questionário inclui várias afirmações que compõem e caracterizam a estrutura organizacional, a cultura organizacional, o sistema de controlo interno, a qualidade da informação contabilística e os resultados, sendo que todas as questões foram adaptadas e fornecidas por artigos científicos.

O sistema de perguntas do questionário foi extremamente organizado por temática/variável, integrando numa parte introdutória algumas questões de identificação pessoal do inquirido, tais como a idade, o género, a situação profissional e as habilitações literárias, com o objetivo de recolher dados relativos a situações reais e de opinião acerca do inquirido.

A mensuração das variáveis em estudo é realizada através de um conjunto de escalas específicas utilizadas previamente na literatura, sendo que a apresentação das perguntas do questionário está alicerçada a uma escala de Likert ou escalas de atitudes, que consiste na apresentação de uma série de proposições em que o inquirido deve indicar, para cada uma delas, uma das posições disponíveis, permitindo desta forma medir as opiniões ou o acontecido (Carmo e Ferreira, 2008). A aplicação da escala de Likert (1932) nos questionários permite mensurar as opiniões e compreender o grau de concordância para com as afirmações propostas.

O questionário foi concebido e formatado na plataforma de Formulários do Google e a recolha/divulgação foi realizada unicamente de forma *online* através da partilha de um link de acesso ao questionário por correio eletrónico, por base em contatos pessoais e por apelo à participação em redes sociais (*Facebook* e *Instagram*). É de referir que durante este processo foi necessário ocasionalmente enviar novas mensagens por correio eletrónico e renovar a publicação partilhada nas redes sociais, estimulando a participação de mais indivíduos.

Em relação às escalas adotadas, para os itens das variáveis caracterizadas por condicionantes organizacionais (estrutura, cultura e sistema de controlo interno), para os itens da qualidade da informação contabilística e para apenas os quatro primeiros itens dos resultados é utilizada uma escala de sete pontos de Likert (1932), com a seguinte representação:

- 1 – Discordo totalmente;
- 2 – Discordo;
- 3 – Discordo muito;
- 4 – Não concordo nem discordo;
- 5 – Concordo;
- 6 – Concordo muito;
- 7 – Concordo totalmente.

Os últimos cinco itens que compõem a variável resultados são medidos por uma escala de cinco pontos de Likert (1932), que conforme a literatura pode ter a seguinte classificação:

- 1 – Discordo totalmente;
- 2 – Discordo;
- 3 – Não concordo nem discordo;
- 4 – Concordo;
- 5 – Concordo totalmente.

#### ITENS PARA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

ITENS	AUTORES
<i>Eficiência Organizacional (cinco itens)</i>	
Garantir alta eficiência e qualidade no processo de tomada de decisão	Gorla, Somers e Wong (2010)
Garantir alta eficiência em reuniões e discussões internas	
Garantir boa coordenação entre as áreas funcionais da organização	Bhasin (2008)
Profundidade e qualidade no planeamento estratégico	
Objetivos dos departamentos regulados/idênticos aos objetivos gerais	
<i>Orçamento (três itens)</i>	
Maximizar a margem de lucro da empresa	Gorla, Somers e Wong (2010)
Maximizar a quota de mercado da empresa	
Maximizar a eficiência do planeamento estratégico da empresa	

**Tabela 3** – Itens para Estrutura Organizacional.  
Fonte: Elaboração do autor.

ITENS PARA CULTURA ORGANIZACIONAL

ITENS	AUTORES
<p>Sucesso e Inovação (<i>quatro itens</i>)</p> <p>Valorização dos funcionários orientados para o desempenho</p> <p>Esforço dos funcionários para o alcance do sucesso organizacional</p> <p>Destaque para a inovação e aprendizagem</p> <p>Avaliação dos funcionários qualificados</p>	Homburg e Pflesser (2000)
<p>Comunicação e Competência interna (<i>quatro itens</i>)</p> <p>Comunicação aberta é altamente valorizada</p> <p>Trabalhos sem erros são bastante valorizados</p> <p>Ambição na qualificação e competência máximas</p> <p>Cooperação de trabalho entre diferentes funções</p>	Chiva, Alegre e Lapiedra (2007)
<p>Responsabilidade e Apreciação (<i>três itens</i>)</p> <p>Estimação em que o funcionário pense e aja como um empreendedor</p> <p>Responsabilidade do empregado é fortemente reconhecida</p> <p>Consideração na satisfação do empregado</p>	Homburg e Pflesser (2000)

**Tabela 4** – Itens para Cultura Organizacional.  
Fonte: Elaboração do autor.

ITENS PARA SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

ITENS	AUTORES
<p>Flexibilidade do sistema (<i>cinco itens</i>)</p> <p>São de fácil aprendizagem</p> <p>Equipado somente com recursos e funções úteis</p> <p>Flexível para permitir facilmente alterações</p> <p>Fomenta a produtividade do trabalho</p> <p>Capaz de antecipar mudanças futuras</p>	Gorla, Somers e Wong (2010)  Bhasin (2008)
<p>Interação do sistema (<i>três itens</i>)</p> <p>Existem métodos para receber, agrupar e compartilhar informação</p> <p>Constante acompanhamento das novas tecnologias</p> <p>Suporta processos de melhoria contínua</p>	Chiva, Alegre e Lapiedra (2007)

**Tabela 5** – Itens para Sistema de Controlo Interno.  
Fonte: Elaboração do autor.

ITENS PARA QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA

ITENS	AUTORES
Caraterísticas da informação de qualidade ( <i>seis itens</i> )	
Precisa	Gorla, Somers e Wong (2010)
Completa e concisa	
Útil e relevante para a tomada de decisão	
Comparável	
Fácil compreensão	
Confiável	
Momento da Informação ( <i>três itens</i> )	
Fornecida em tempo útil	Gorla, Somers e Wong (2010)
Registada livre de erros	
Baseada em fontes verdadeiras	

**Tabela 6** – Itens para Qualidade da Informação Contabilística.  
Fonte: Elaboração do autor.

ITENS PARA RESULTADOS

ITENS	AUTORES
Orientação para o sucesso ( <i>quatro itens</i> )	
Desempenho e expansão no mercado - Quota de mercado	Kuwaiti e Kay (2000)
Classificação da satisfação do cliente	
Capacidade de resposta à procura dos clientes	
Produtividade do trabalho	
Lucro e retorno financeiro ( <i>cinco itens</i> )	
Capacidade de alcançar um determinado lucro ou rendimento	Scott e Tiessen (1999)
Retorno sobre o capital - Rentabilidade	
Margem de lucro	
Crescimento das Vendas	
Análise do orçamento <i>versus</i> realidade	

**Tabela 7** – Itens para Resultados.  
Fonte: Elaboração do autor.

### 3.4. PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Aplicados e recolhidos os inquéritos por questionário, sucede o momento de se proceder ao tratamento e análise dos dados. Neste caso, serão utilizadas as ferramentas do programa de *software* estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). A fim de testar e confirmar as hipóteses desta pesquisa científica, este programa de estatística permite a transformação dos dados em informações, bem como o tratamento dos resultados dos questionários através de técnicas estatísticas e correlacionais.

Em termos de procedimentos para a análise estatística, foram seguidas as seguintes etapas:

- Em primeira mão, é fundamental a exportação das respostas dos questionários através da plataforma de Formulários do Google;
- Seguidamente, já em formato de folha de cálculo (programa *excel*), procedeu-se à codificação das respostas e formatação dos dados para posterior introdução no programa de *software* estatístico;
- Através do *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) foi feita uma análise individual a cada uma das variáveis, bem como uma análise de fiabilidade ao questionário pelo coeficiente do *Alfa de Cronbach*;
- Conforme o coeficiente de correlação de *Pearson*, foram observados os graus de correlação entre todas as variáveis do estudo;
- Por último, foi aplicado o modelo de regressão linear múltipla a fim de analisar as relações (hipóteses) entre as variáveis independentes, a variável mediadora e a variável dependente.

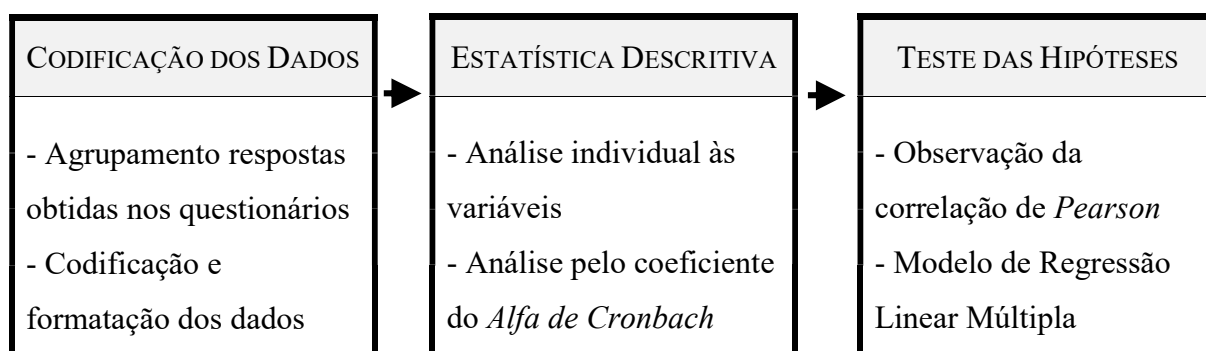


Figura 13 – Procedimentos de análise.

Fonte: Elaboração do autor.

## 4. ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS E DISCUSSÃO

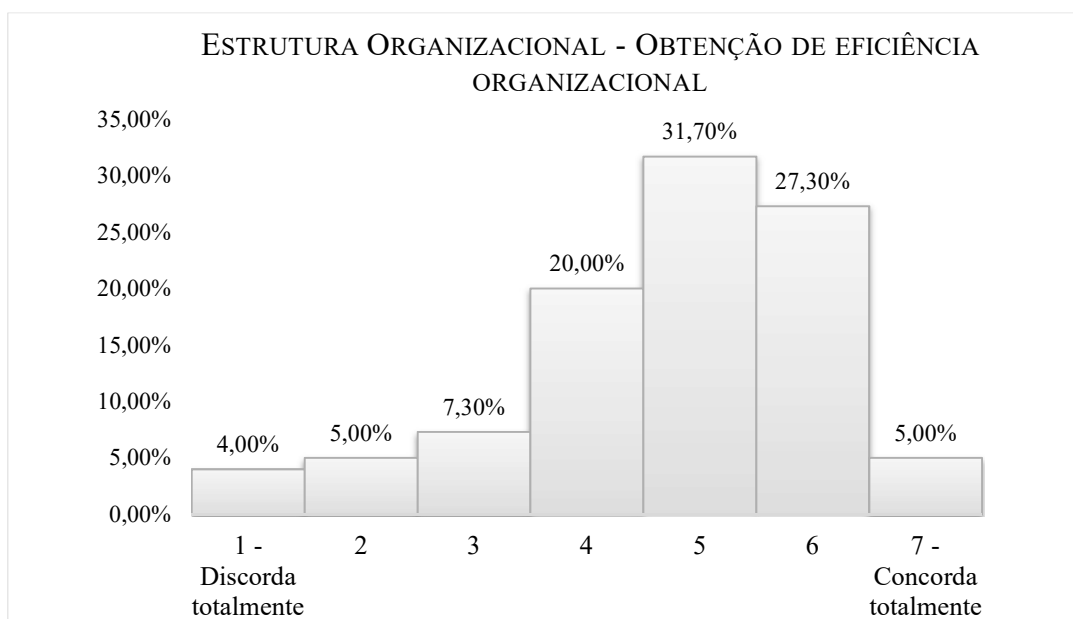
O quarto capítulo desta investigação é destinado para a análise e interpretação dos resultados obtidos através da transformação dos dados recolhidos nos questionários em resultados conclusivos. Neste caso, é analisado todo o modelo teórico conforme práticas estatísticas.

### 4.1. ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Para a estatística descritiva serão apresentados gráficos e tabelas que descrevem todos os dados exportados dos questionários e respondidos pela amostra. Como identificado anteriormente, cada variável do estudo é composta por vários itens que a caracterizam e a mensuram com base em medidas estratégicas encontradas na literatura.

#### VARIÁVEL ESTRUTURA ORGANIZACIONAL - OBTENÇÃO DE EFICIÊNCIA ORGANIZACIONAL

Esta primeira questão do questionário foi introduzida a fim de verificar a importância que a estrutura organizacional detém para a obtenção de eficiência organizacional, em termos dos processos de tomada de decisão, reuniões e discussões internas, departamentos, planeamento estratégico e regulamentação dos objetivos nas empresas portuguesas. Desta forma, é facilmente observado pelo gráfico 5 que na grande maioria das empresas onde os inquiridos estão empregados, existe uma preocupação com a eficiência organizacional, que é dependente da estrutura interna defendida na organização.



**Gráfico 5** – Estrutura Organizacional – Obtenção de eficiência organizacional.

Fonte: Elaboração do autor.

Assim sendo, a maior concentração de respostas está centrada nas escalas 5 e 6, onde cerca de 31,70% e 27,30% dos inquiridos ou 57 e 49 dos inquiridos, respetivamente, admitem que as suas entidades empregadoras atribuem uma determinada importância à estrutura organizacional focada na eficiência. Apenas 5% dos inquiridos ou, em termos de quantidade, 9 dos 180 inquiridos, concordam totalmente com a questão colocada. Contrariamente e absolutamente de desacordo estão 7 inquiridos, representando somente 4% da amostra, que não reconhecem qualquer importância da estrutura para a eficiência organizacional.

Representando 20% da amostra estão os inquiridos que nem concordam nem desacordam de que a estrutura organizacional possa determinar a eficiência organizacional das suas entidades patronais, admitindo assim a neutralidade de 36 empresas portuguesas.

A média das respostas é de 5,10 para uma escala de 1 a 7, o que significa que os dados estão mais concentrados na escala 5 e que globalmente existe uma determinada concordância de que a estrutura organizacional caracteriza a eficiência. O desvio padrão é de 1,419.

ESCALA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	7	4,00%		
2	9	5,00%		
3	13	7,30%		
4	36	20,00%		
5	57	31,70%		
6	49	27,30%		
7	9	5,00%		
Total	180	100,00%	5,10	1,419

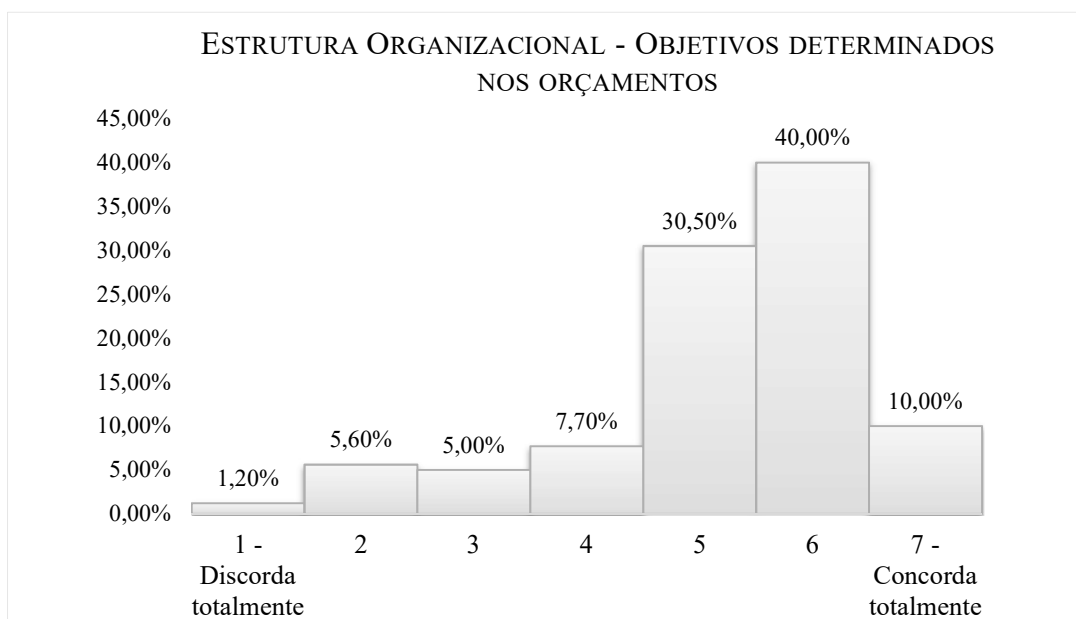
**Tabela 8** – Estrutura Organizacional – Obtenção de eficiência organizacional.  
Fonte: Elaboração do autor.

#### VARIÁVEL ESTRUTURA ORGANIZACIONAL - OBJETIVOS DETERMINADOS NOS ORÇAMENTOS

Esta segunda análise à estrutura organizacional relaciona os objetivos organizacionais com o momento da elaboração dos orçamentos, nomeadamente na maximização da margem de lucro, quota de mercado e eficiência do planeamento estratégico. Com esta questão, é possível verificar se existe alguma consideração dos objetivos da empresa, previamente definidos, durante a elaboração dos orçamentos.

Deste modo, o gráfico 6 permite visualizar que a grande maioria dos inquiridos concorda com o facto de as suas entidades patronais considerarem primeiro os objetivos para posteriormente elaborar os orçamentos. Em termos de números, 72 pessoas de 180 que constituem a amostra, ou cerca de 40%, classificaram na escala 6 que as suas entidades empregadoras consideram os objetivos estratégicos no momento da elaboração dos orçamentos, escala essa que “concorda muito”. Para uma escala também de acordo, isto é, a escala 5, estão 30,50% da amostra (55 inquiridos) e totalmente de acordo, isto é, a escala 7, estão 10% da amostra (18 inquiridos).

Nas escalas que não concordam, seja totalmente, muito ou pouco, de que as empresas onde exercem atividade têm em conta os objetivos organizacionais estão apenas 21 dos 180 inquiridos, que representam simplesmente 11,80% da amostra. Estes números em quantidade e percentagem resultam da soma dos inquiridos que classificaram esta questão nas escalas 1, 2 e 3. Numa opinião neutra estão 14 inquiridos ou 7,70% da amostra, que não opinam sobre esta mesma questão, isto é, nem estão de acordo nem estão de desacordo de que os objetivos organizacionais devem ser tidos em conta durante os orçamentos.



**Gráfico 6** – Estrutura Organizacional – Objetivos determinados nos orçamentos.  
Fonte: Elaboração do autor.

Em termos de consideração dos objetivos para a elaboração dos orçamentos, a média das respostas é de 5,51 para uma escala de 1 a 7, sendo que a resposta mais geral foi “concordo”, situada na escala 6. O desvio padrão assume o valor de 1,313, valor este que indica que a grande concentração das respostas está relativamente próxima da média da amostra.

ESCALA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	2	1,20%	5,51	1,313
2	10	5,60%		
3	9	5,00%		
4	14	7,70%		
5	55	30,50%		
6	72	40,00%		
7	18	10,00%		
Total	180	100,00%		

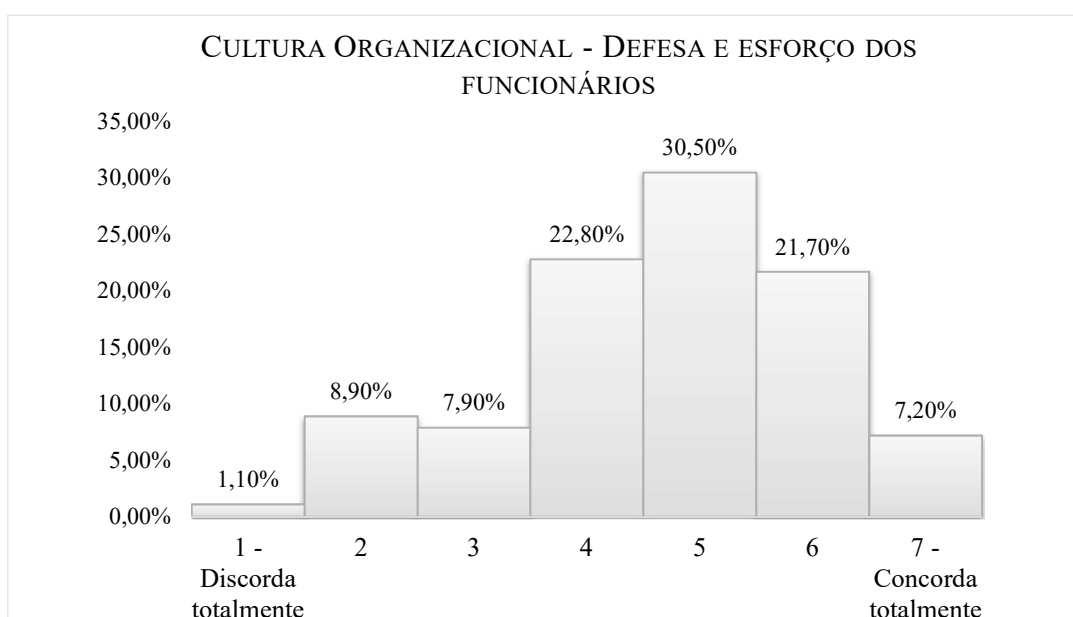
**Tabela 9** – Estrutura Organizacional – Objetivos determinados nos orçamentos.  
Fonte: Elaboração do autor.

## VARIÁVEL CULTURA ORGANIZACIONAL - DEFESA E ESFORÇO DOS FUNCIONÁRIOS

A fim de concluir acerca da cultura interna das empresas portuguesas relativamente a funcionários orientados para o sucesso organizacional, esta questão inclui a valorização, esforço e avaliação dos funcionários, bem como o foco na inovação e aprendizagem contínua. Através do gráfico 7 é possível verificar que a grande maioria dos inquiridos concordam que são valorizados e que estão orientados para contribuir para o desempenho da sua empresa empregadora, como também concordam que a própria empresa empregadora promove a inovação e a aprendizagem contínua.

Conforme o gráfico 7, as respostas estão mais concentradas na escala 5, com cerca de 30,50% da amostra ou aproximadamente 55 inquiridos. Isto significa que os inquiridos no geral concordam, em primeiro lugar, que eles, bem como os restantes funcionários, são orientados, valorizados e avaliados no ceio da sua entidade patronal e, em segundo lugar, com o facto de existir constantemente inovação e aprendizagem. Em segundo lugar está a escala 4, com cerca de 22,80% da amostra a defenderem uma opinião indiferente, uma vez que 41 pessoas que responderam ao questionário não concordam nem discordam que sejam valorizados e orientados para o desempenho ou que haja inovação e aprendizagem contínua.

Ordenadamente, a escala 6 ocupa o terceiro lugar, com cerca de 21,70% da amostra, ou seja, 39 inquiridos a concordarem muito com esta afirmação. A opinião “concorda totalmente” é composta por 7,20% da amostra, o que representa 13 empregados totalmente satisfeitos com a orientação e valorização colocadas neles.



**Gráfico 7** – Cultura Organizacional – Defesa e esforço dos funcionários.

Fonte: Elaboração do autor.

É de ressaltar que existem poucos inquiridos em discordância comparativamente aos em concordância, uma vez que somente 1,10% da amostra, ou em termos absolutos, apenas 2 dos indivíduos são da opinião de que não existe qualquer valorização, avaliação ou orientação dos funcionários, como também não existe inovação ou aprendizagem na empresa que os empregam. As outras duas escalas negativas, ou seja, a escala 2 e 3, são representadas por 8,90% e 7,90% da amostra, respectivamente, isto é, apenas 16 e 14 dos indivíduos que compõem a amostra não estão em conformidade com esta mesma questão.

Para esta primeira questão relacionada com a cultura organizacional, a média das respostas é de 5,04 para uma escala de 1 a 7, evidenciando uma concentração da realidade na escala 5. O desvio padrão é aparentemente pequeno, assumindo o valor de 1,339.

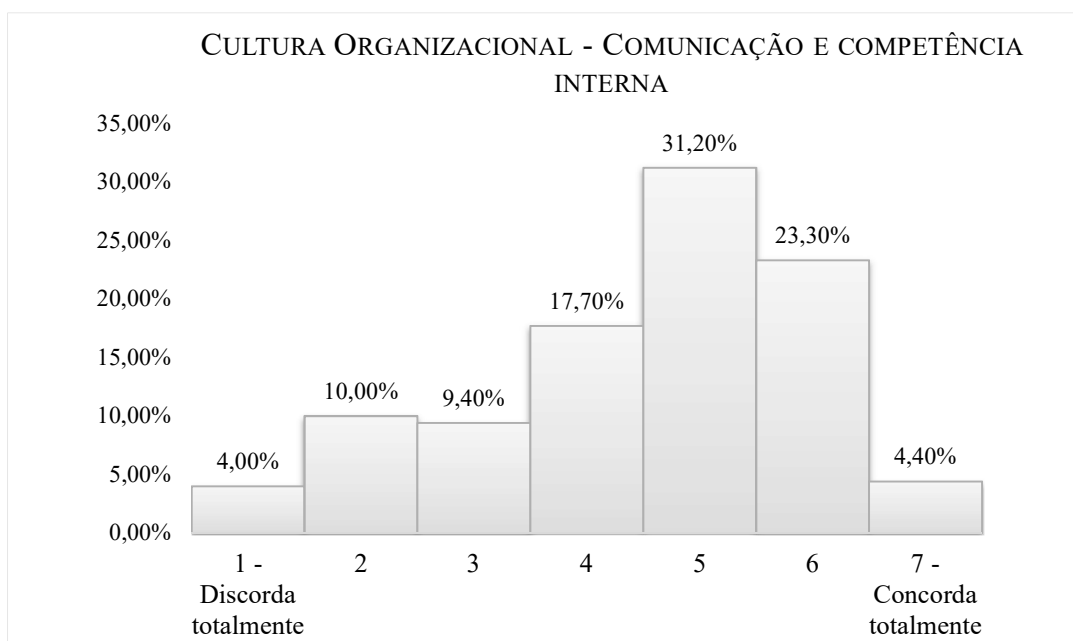
ESCALA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	2	1,10%		
2	16	8,90%		
3	14	7,90%		
4	41	22,80%		
5	55	30,50%		
6	39	21,70%		
7	13	7,20%		
Total	180	100,00%	5,04	1,339

**Tabela 10** – Cultura Organizacional – Defesa e esforço dos funcionários.

Fonte: Elaboração do autor.

#### VARIÁVEL CULTURA ORGANIZACIONAL - COMUNICAÇÃO E COMPETÊNCIA INTERNA

Também numa análise à cultura organizacional instalada no interior da empresa, surge a necessidade de compreender como funciona a comunicação interna, os trabalhos sem erros, as competências máximas e a cooperação entre os diferentes departamentos organizacionais.



**Gráfico 8** – Cultura Organizacional – Comunicação e competência interna.

Fonte: Elaboração do autor.

Com base no gráfico 8, é possível concluir rapidamente que a maior parte das respostas dos inquiridos está concentrada na escala do “concorda”, ou seja 31,20% da amostra está situada na escala 5. Em termos absolutos, isto significa que 56 indivíduos confirmam que realmente existe alguma valorização na comunicação interna e nos trabalhos sem erros, ambição para a qualificação e cooperação de trabalho entre funções. Para a escala 6 existem 42 inquiridos (23,30% da amostra) com uma opinião de concordância superior à dos inquiridos referidos anteriormente.

Apenas 8 inquiridos “concorda totalmente” com o facto da existência de comunicação e trabalhos sem erros fortemente reconhecidos, ambição por competências máximas e cooperação de trabalho entre os diferentes setores. Contrariamente, mas muito semelhante em termos de quantidade, está a opinião de 7 inquiridos que “discorda totalmente” da afirmação colocada.

Posicionados na escala mediana, ou seja, na escala 4, estão os 32 dos 180 inquiridos que responderam no grau neutro de concordância. Estes 17,70% que compõem a amostra não têm qualquer ligação para esta afirmação, uma vez que nem concordam nem discordam. Contudo, 9,40% da amostra “não concorda” e 10,00% “não concorda muito”, o que expõe que cerca de 35 dos inquiridos detém de uma opinião negativa sobre a existência de comunicação e competência interna bastante favoráveis. Já com uma opinião totalmente em desacordo está apenas 4,00% da amostra.

ESCALA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	7	4,00%		
2	18	10,00%		
3	17	9,40%		
4	32	17,70%		
5	56	31,20%		
6	42	23,30%		
7	8	4,40%		
Total	180	100,00%	4,84	1,461

A média das respostas é de 4,84 para uma escala de 1 a 7. Esta média está relativamente baixa, uma vez que a maior concentração está situada nas escalas 4 e 5, ou seja, nas escalas de indiferença e de alguma concordância, mas não muita. O desvio padrão é maior e é de 1,461.

**Tabela 11** – Cultura Organizacional – Comunicação e competência interna.

Fonte: Elaboração do autor.

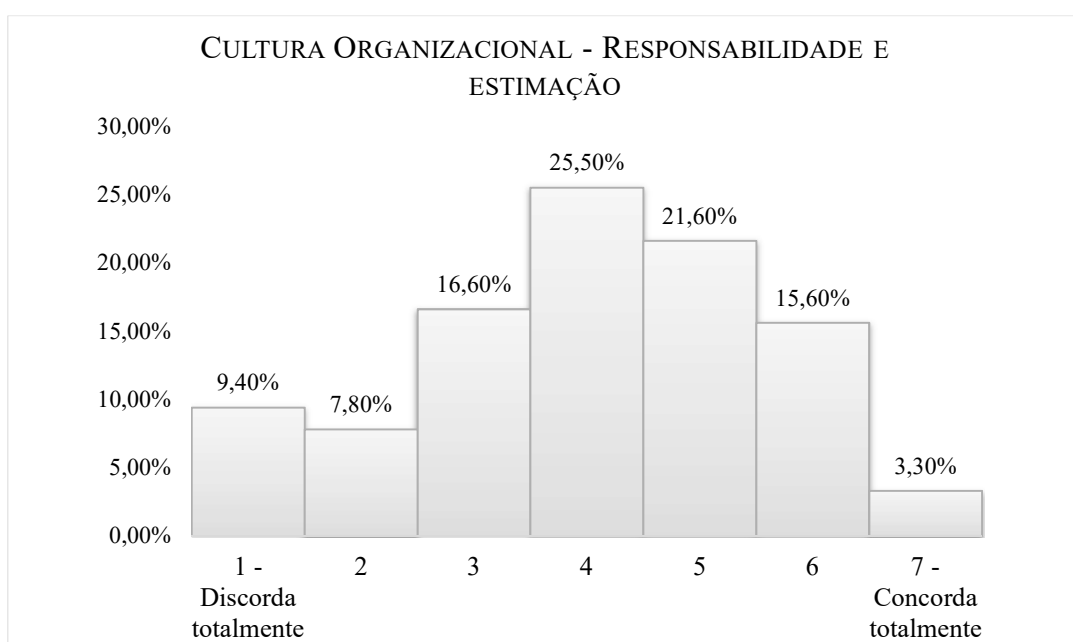
#### VARIÁVEL CULTURA ORGANIZACIONAL - RESPONSABILIDADE E ESTIMAÇÃO

A terceira e última questão que analisa a variável da cultura organizacional está focada na avaliação dos funcionários em termos de responsabilidade, satisfação e estimação para o empreendedorismo.

Através de uma rápida análise visual ao gráfico 9 é possível verificar que o mesmo está mais repartido pelas escalas, que existe por um lado um maior número de respostas diferentes e por outro uma menor concentração de respostas. Assim sendo, é a escala 4 que se sobressai no meio das 7 escalas propostas, com cerca de 25,50% da amostra a defenderem uma realidade de que nem concordam nem discordam. Contudo, o segundo maior número de respostas (21,60% da amostra) está situado na escala 5, escala esta virada para uma concordância positiva, refletindo os 39 dos 180 inquiridos que consideram que a sua entidade empregadora até tem alguma consideração pela satisfação e responsabilidade dos seus funcionários, bem como que promove internamente o espírito empreendedor.

O terceiro lugar surge ocupado pela escala 3, composta pelas 30 respostas dos 180 inquiridos da amostra que defendem uma opinião completamente contrária à anterior, isto é, não concordam que a sua entidade empregadora tenha qualquer consideração pela satisfação e responsabilidade dos seus funcionários, como também que não promove internamente o pensamento empreendedor. Na mesma ótica de desaprovação estão os 14 e os 17 participantes dos 180 que “discordam muito” e “discordam totalmente” com esta mesma questão, ou seja, que compõem as respostas dos inquiridos das escalas 2 e 1.

Apenas 6 dos 180 funcionários inquiridos concordam por completo e partilham o mesmo sentimento de que as suas responsabilidades são fortemente reconhecidas, de que o seu conforto no local de trabalho é totalmente ponderado e que as suas ideias de empreendedorismo são ouvidas.



**Gráfico 9** – Cultura Organizacional – Responsabilidade e estimação.  
Fonte: Elaboração do autor.

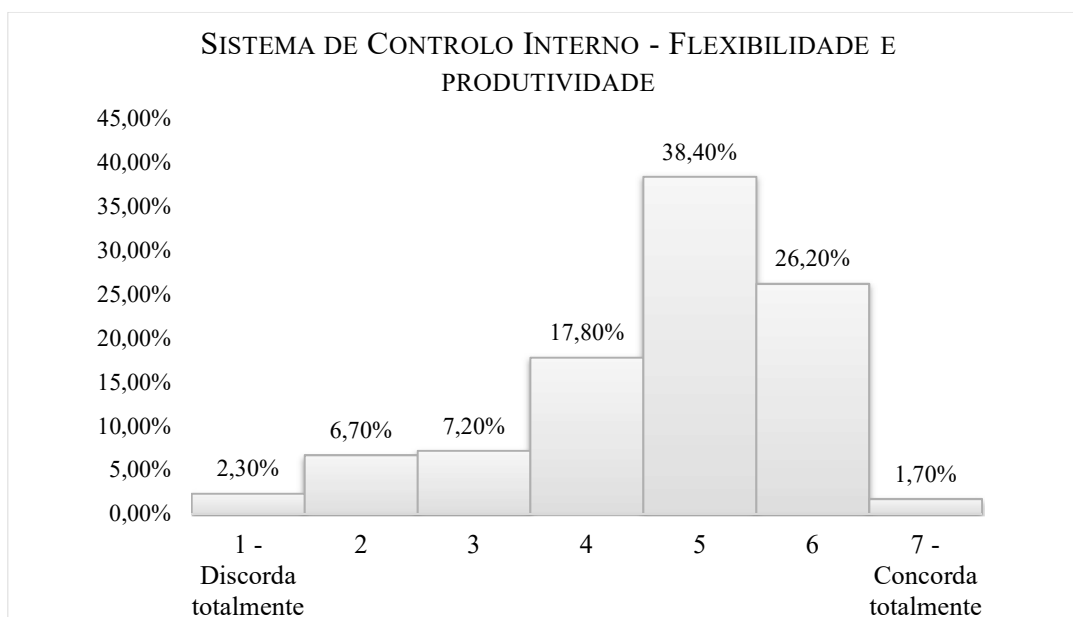
Em termos globais, podemos concluir rapidamente que esta questão colocada no questionário originou mais opiniões negativas por parte dos funcionários que participaram na amostra, daí a média das respostas ser de 4,39 para uma escala de 1 a 7. Também o desvio padrão alterou o seu comportamento, uma vez que subiu para 1,585. Isto significa que existe uma maior dispersão nas respostas e, por sua vez, um maior afastamento em torno da média.

ESCALA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	17	9,40%		
2	14	7,80%		
3	30	16,60%		
4	46	25,50%		
5	39	21,60%		
6	28	15,60%		
7	6	3,30%		
Total	180	100,00%	4,39	1,585

**Tabela 12** – Cultura Organizacional – Responsabilidade e estimação.  
Fonte: Elaboração do autor.

#### VARIÁVEL SISTEMA DE CONTROLO INTERNO - FLEXIBILIDADE E PRODUTIVIDADE

Relativamente ao tema do sistema de controlo interno, mais propriamente em termos de flexibilidade de utilização do sistema no dia-a-dia por parte dos funcionários, surge esta questão que estuda a facilidade de aprendizagem, a utilidade dos equipamentos/recursos, a flexibilidade nas alterações que surjam, a produtividade do trabalho e a capacidade de antecipar mudanças futuras. A própria questão foi incluída no questionário com o objetivo de identificar as condições de trabalho que o sistema de controlo interno consegue proporcionar, bem como de perceber a rapidez de adaptação e de alteração a que o mesmo consegue reagir.



**Gráfico 10** – Sistema de Controlo Interno – Flexibilidade e produtividade.  
Fonte: Elaboração do autor.

Com um estudo global a todos estes parâmetros de flexibilidade do sistema de controlo interno, o gráfico 10 está mais concentrado na escala 5, escala esta relativamente positiva e onde 38,40% da amostra afirma que o sistema de controlo interno utilizado nas entidades portuguesas onde laboram até é relativamente fácil de aprender, está equipado com tarefas úteis, é flexível aquando a necessidade de alteração, favorece a produtividade do trabalho e é capaz de antever mudanças futuras. A seguir a esta escala sucede a escala 6, composta por 26,20% da amostra. Contudo, apenas 3 indivíduos que compõem a amostra concordam plenamente com esta questão acerca do sistema de controlo interno.

Com um número de 32 participantes, a escala 4 é constituída pelas opiniões que não têm qualquer concordância ou discordância com as afirmações desta questão, uma vez que o sistema de controlo interno praticado nas suas entidades patronais nem é totalmente apropriado, mas também não é totalmente desapropriado, existindo assim uma realidade neutra.

As respostas negativas, respostas estas que englobam as escalas 1, 2 e 3 do gráfico 10, apenas totalizam 29 dos 180 inquiridos, ou seja, 16,20% da amostra discorda, discorda muito ou discorda totalmente em relação à facilidade de aprendizagem, aos recursos úteis, à flexibilidade no momento de alterações relevantes, à estimulação da produtividade e à capacidade de antecipação do sistema de controlo interno.

A média das respostas sobre o sistema de controlo interno em termos de flexibilidade é de 5,05 para uma escala de 1 a 7. Esta média é relativamente alta e resultou essencialmente da concentração de respostas na escala 5, bem como do número de opiniões colocadas na escala 6 (47) ser relativamente mais alto ao de colocadas na escala 4 (32). O desvio padrão é igualmente baixo, alcançando o valor de 1,245. Este valor indica que não há tanta dispersão nas respostas em relação à média.

ESCALA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	4	2,30%		
2	12	6,70%		
3	13	7,20%		
4	32	17,80%		
5	69	38,40%		
6	47	26,20%		
7	3	1,70%		
Total	180	100,00%	5,05	1,245

**Tabela 13** – Sistema de Controlo Interno – Flexibilidade e produtividade.

Fonte: Elaboração do autor.

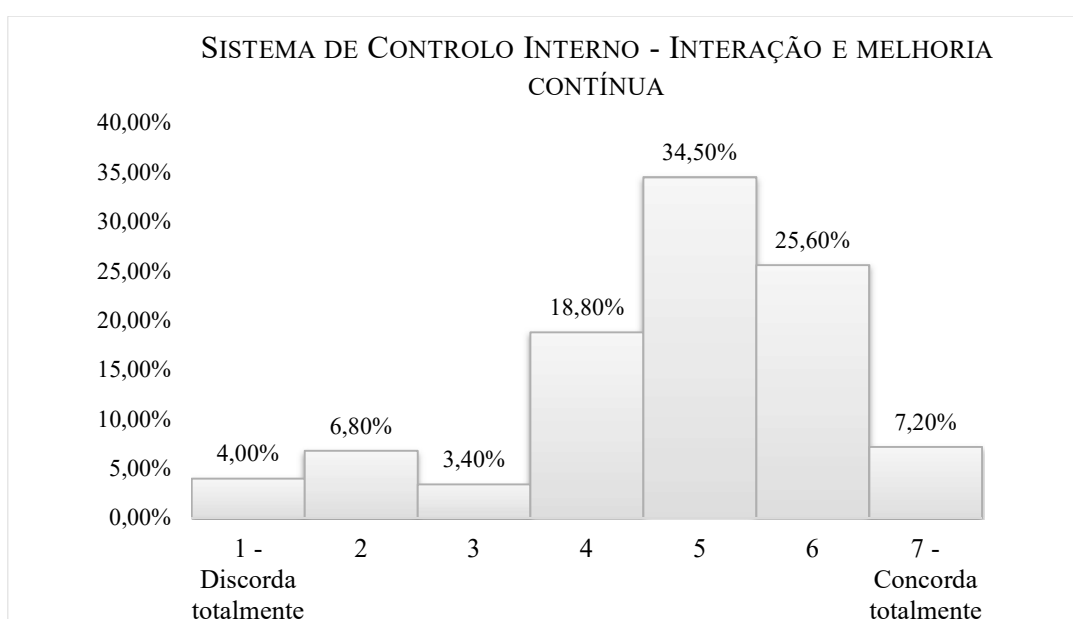
## VARIÁVEL SISTEMA DE CONTROLO INTERNO - INTERAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

A segunda questão que analisa o sistema de controlo interno das empresas portuguesas através do parecer de funcionários totalmente aleatórios está relacionada com o grau de interação dos métodos, do acompanhamento das novas tecnologias e dos processos de melhoria contínua.

Conforme o gráfico 11, a maioria das respostas estão inseridas na escala 5 com cerca de 34,50% da amostra a concordarem com as questões colocadas. A escala 6 é a segunda escala que agrupa mais respostas, com cerca de 25,60% da amostra a concordarem muito com o facto de nas suas entidades empregadoras o sistema de controlo interno incluir métodos capazes de receber, agrupar e partilhar informações, acompanhar as novas tecnologias e suportar processos de melhoria contínua. Isto perfaz 108 dos 180 funcionários inquiridos.

A escala 7 nesta segunda questão acerca do sistema de controlo interno aumentou, resultando em 13 inquiridos a concordarem totalmente com as afirmações do questionário. Por sua vez, o número de respostas discordantes diminuiu comparativamente à questão anterior, visto que apenas 25 inquiridos discordam, discordam muito ou discordam totalmente acerca dos métodos, acompanhamento tecnológico e melhoramento contínuo do sistema de controlo interno aplicado na empresa que os empregam.

Em relação à escala mediana, existem 18,80% da amostra a defenderem uma realidade que não tem concordância como também não tem discordância com as afirmações apresentadas.



**Gráfico 11** – Sistema de Controlo Interno – Interação e melhoria contínua.

Fonte: Elaboração do autor.

Com todas as 180 respostas obtidas sobre o sistema de controlo interno em termos de métodos e melhoria contínua, a média é de 5,17 para uma escala de 1 a 7. É naturalmente

ESCALA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	7	4,00%	5,17	1,461
2	12	6,80%		
3	6	3,40%		
4	34	18,80%		
5	62	34,50%		
6	46	25,60%		
7	13	7,20%		
Total	180	100,00%		

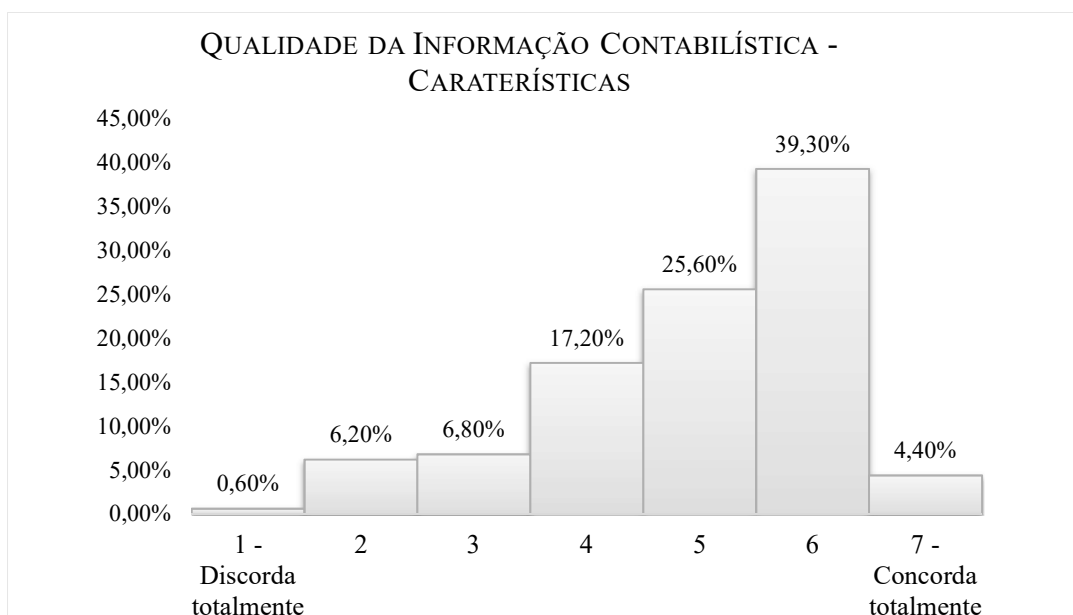
possível afirmar que esta média é relativamente alta e positiva. O desvio padrão assume o valor de 1,461, um valor um pouco alto para as escalas oferecidas.

**Tabela 14** – Sistema de Controlo Interno – Interação e melhoria contínua.

Fonte: Elaboração do autor.

#### VARIÁVEL QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA - CARATERÍSTICAS

O tema da qualidade da informação contabilística foi repartido em duas questões durante a elaboração dos inquéritos. Neste primeiro caso, o objetivo é compreender e identificar as principais características que a informação contabilística deve possuir para conseguir ser de qualidade. Através de seis características retiradas da literatura, tais como, ser precisa, completa e concisa, útil e relevante para a tomada de decisão, comparável, de fácil compreensão e confiável, foi solicitado aos participantes, totalmente aleatórios, que classificassem as tais características afirmadas anteriormente numa escala de 1 a 7.



**Gráfico 12** – Qualidade da Informação Contabilística – Caraterísticas.

Fonte: Elaboração do autor.

Através de uma análise visual ao gráfico 12, a opinião mais comum é a “concorda muito” com cerca de 39,30% da amostra a concordarem não apenas com o simples concordo, mas a concordarem muito com as características da precisão, da concisão, da relevância para a tomada de decisão, da comparação, da facilidade de compreensão e da confiabilidade. Isto indica que todas as seis características que a informação produzida pela contabilidade pode incluir são importantes e influentes para a mesma poder ser de qualidade.

Seguidamente, a escala 5 ocupa o segundo lugar com 46 dos 180 funcionários inquiridos a concordarem com as afirmações colocadas. Por sua vez, a escala 7, ou seja, a de “concorda totalmente” corresponde a 8 dos 180 indivíduos envolvidos na amostra. Isto significa que 4,40% da amostra está plenamente em concordância que uma informação contabilística precisa, completa e concisa, útil e relevante na tomada de decisão, comparável, compreensível e confiável será perfeitamente capaz de alcançar o termo da qualidade.

Contudo, cerca de 17,20% da amostra não tem uma opinião definida, considerando que não conseguem nem concordar nem discordar com as características da informação contabilística colocadas a fim de conseguir ser de qualidade. Continuando numa ordem mais negativa em relação a esta questão, apenas 6,80% e 6,20% da amostra responderam “discorda” e “discorda muito”, respetivamente. Por fim, só 1 dos 180 participante não concorda minimamente nada com as características mencionadas, pelo que a sua única opinião não considera que para uma informação contabilística ser de qualidade tenha que ser precisa, completa e concisa, útil e relevante, comparável, de fácil compreensão e de confiança.

Deste modo, em relação às características fundamentais da informação contabilística com vista a ser de qualidade, a média das respostas é de 5,35 para uma escala de 1 a 7. Esta média consegue ser alta e bastante enriquecedora para a variável em estudo. Por sua vez, o desvio padrão consegue ser baixo e assumir o valor de 1,289.

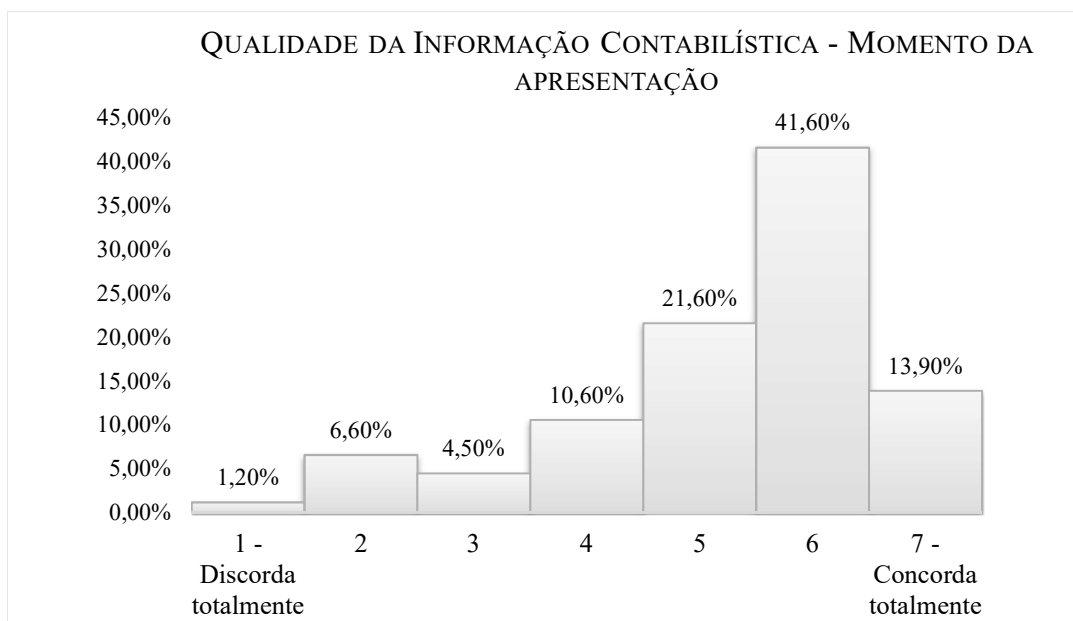
ESCALA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	1	0,60%		
2	11	6,20%		
3	12	6,80%		
4	31	17,20%		
5	46	25,60%		
6	71	39,30%		
7	8	4,40%		
Total	180	100,00%	5,35	1,289

**Tabela 15** – Qualidade da Informação Contabilística – Características.

Fonte: Elaboração do autor.

## VARIÁVEL QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA - MOMENTO DA APRESENTAÇÃO

Num estudo ao momento da apresentação da informação contabilística, esta segunda pergunta acerca da qualidade da informação contabilística visa estudar o grau de importância que a mesma deve apresentar no momento da sua divulgação ao exterior, principalmente aos gerentes das empresas. Assim, esta pergunta está relacionada com o fornecimento em tempo útil, o registo livre de erros e as fontes fidedignas da informação contabilística.



**Gráfico 13** – Qualidade da Informação Contabilística – Momento da apresentação.

Fonte: Elaboração do autor.

O gráfico 13 demonstra que a maioria dos inquiridos é de uma opinião bastante concordante, uma vez que 41,60% da amostra “concorda muito” com o facto de a informação contabilística ser fornecida em tempo útil, estar registada ausente de erros e estar baseada em fontes verdadeiras. Esta questão suscitou o aumento de inquiridos a concordarem totalmente, uma vez que 25 dos 180 inquiridos não tem qualquer dúvida sobre esta pergunta e está completamente de acordo com a mesma (escala 7).

Em relação à escala 5, também de concordância positiva, estão associadas 39 das 180 respostas obtidas junto da amostra. Isto origina uma determinada importância que a informação contabilística deve ter em atenção no momento em que é apresentada ou divulgada, mais concretamente em tempo útil, livre de erros e com base em fontes verdadeiras.

Apesar de com porções relativamente mais pequenas, é de referir que 10,60% da amostra não concorda como também não discorda com as afirmações colocadas, uma vez que são da

opinião que uma informação contabilística divulgada em tempo útil, registada sem erros e fundamentada em fontes verdadeiras não detém, por um lado, assim tanta importância, como também por outro, não deve ser completamente ignorada. Numa ótica de discordância, apenas 22 dos 180 empregados incluídos na amostra não concordam, seja apenas “discorda”, “discorda muito” ou “discorda totalmente”. Isto pode então significar que cerca de 12,30% da amostra não concorda com as afirmações colocadas acerca do momento da apresentação da informação produzida pela contabilidade das empresas portuguesas.

A média das respostas relacionadas com o momento da apresentação da informação contabilística é de 5,55 para uma escala de 1 a 7. É possível perceber que esta média é elevada e próxima da escala 6, que obteve o maior número de opiniões por parte dos inquiridos.

O desvio padrão de 1,369 não é assim tão baixo, mas também não está muito alto, o que significa que os dados não estão muito concentrados em redor da média.

ESCALA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	2	1,20%		
2	12	6,60%		
3	8	4,50%		
4	19	10,60%		
5	39	21,60%		
6	75	41,60%		
7	25	13,90%		
Total	180	100,00%	5,55	1,369

**Tabela 16** – Qualidade da Informação Contabilística – Momento da apresentação.  
Fonte: Elaboração do autor.

#### VARIÁVEL RESULTADOS - RUMO AO SUCESSO ORGANIZACIONAL

Em relação à variável dos resultados orientados para o sucesso organizacional, composta por quatro itens classificados individualmente numa escala de 1 a 7, foi solicitado aos participantes que indicassem o grau de importância de quatro resultados organizacionais a fim de permitir o sucesso da empresa. Estes resultados estão relacionados com possíveis e reais objetivos estratégicos que qualquer empresa visa alcançar, tais como o desempenho e quota de mercado, satisfação do cliente, capacidade de resposta à procura dos clientes e produtividade do trabalho.

Desta forma, é possível verificar através do gráfico 14 que mais de metade dos indivíduos, ou seja, 53,90% da amostra, classificou esta variável na escala 6, o que concede um elevado nível de concordância com os objetivos estratégicos propostos, ou seja, a grande maioria dos funcionários inquiridos “concorda muito” acerca da importância que estes resultados estratégicos detêm para o sucesso organizacional.

A escala 5 é representada por 18,30% da amostra e a escala de concordância total (escala 7) é composta por 8,90%. Isto significa que 33 e 16 dos 180 inquiridos concordam e concordam

totalmente, respetivamente, com o facto de objetivos como a quota de mercado, a satisfação atribuída pelo cliente, a capacidade de resposta à procura e a produtividade do trabalho condicionarem ou condicionarem totalmente o sucesso da empresa. No entanto, existem pelo menos 16 dos 180 inquiridos a não atribuírem uma classificação positiva ou negativa à questão, pois não estão nem em concordância nem em discordância com o facto destes quatro resultados estratégicos poderem influenciar o sucesso organizacional.

Apenas 2,30% da amostra discorda totalmente com os resultados definidos para o sucesso da empresa. De forma semelhante, 8 e 6 dos 180 inquiridos que compõem a amostra discordam ou discordam muito em relação à quota de mercado, à classificação dos clientes, à capacidade de resposta aos clientes e à produtividade do trabalho determinarem o sucesso da empresa onde exercem as suas atividades laborais.



**Gráfico 14** – Resultados – Rumo ao sucesso organizacional.

Fonte: Elaboração do autor.

Em relação aos resultados orientados para o sucesso organizacional, a média é de 5,69 para uma escala de 1 a 7, suscitando uma média bastante elevada e próxima de escalas de maior concordância. O desvio padrão assume o valor de 1,289, valor este que indica uma baixa variabilidade dos dados.

ESCALA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	4	2,30%		
2	6	3,40%		
3	8	4,60%		
4	16	8,90%		
5	33	18,30%		
6	97	53,90%		
7	16	8,90%		
Total	180	100,00%	5,69	1,289

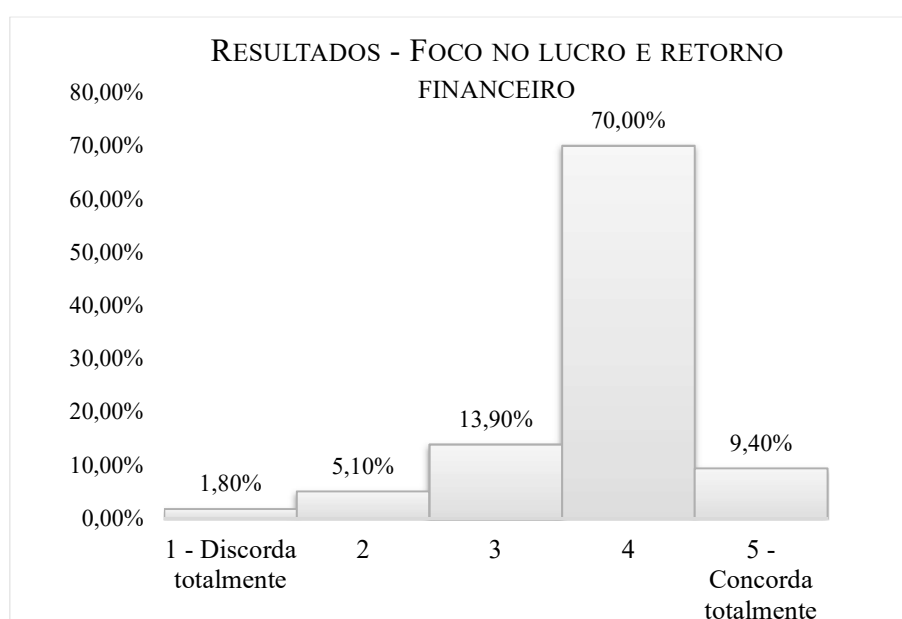
**Tabela 17** – Resultados – Rumo ao sucesso organizacional.

Fonte: Elaboração do autor.

## VARIÁVEL RESULTADOS - FOCO NO LUCRO E RETORNO FINANCEIRO

A última questão que incorpora o questionário, bem como a última que analisa a variável resultados está relacionada com o grau de mensuração dos resultados financeiros a obter e passíveis de integrar um conjunto de objetivos financeiros de qualquer organismo empresarial. É de ressaltar que esta pergunta foi a única a ser aplicada uma escala de 1 a 5, em que 1 significa “discorda totalmente” e 5 “concorda totalmente”.

A apresentação de possíveis resultados a obter em termos de lucro e retorno financeiro visa analisar o grau de importância desses resultados no ceio de uma organização, tais como a obtenção de um determinado lucro ou rendimento, o retorno do capital (rentabilidade), a margem de lucro, o crescimento das vendas e a análise ao orçamento versus realidade.



**Gráfico 15** – Resultados – Foco no lucro e retorno financeiro.  
Fonte: Elaboração do autor.

A observação ao gráfico 15 permite verificar onde está a maior concentração dos dados. Assim, a escala 4 ou a escala do “concordo” é a que mais sobressai no meio das restantes escalas e onde cerca de 70,00% da amostra concorda que os resultados financeiros apresentados no questionário são considerados pela sua entidade empregadora em termos de resultados a alcançar no futuro.

De todos os 180 inquiridos, 17 estão situados na escala 5, ou seja, 9,40% da amostra concorda totalmente com o facto dos resultados em termos de lucro/rendimento, rentabilidade, margem de lucro, crescimento das vendas e análise ao orçamento versus realidade pertencerem aos resultados já pré-definidos da sua entidade empregadora.

Apesar de a grande maioria dos funcionários concordarem e admitirem que as empresas onde laboram têm em atenção estes resultados a obter num prazo estipulado, cerca de 25 dos 180 inquiridos perfazem a escala mediana, ou seja, 13,90% da amostra afirmam que os resultados financeiros não possuem assim tanta importância na sua empresa patronal, pois não concordam nem discordam que aqueles resultados financeiros façam parte dos objetivos traçados.

Ainda que os dados desta questão estejam mais concentrados, devido a uma escala de apenas cinco pontos de Likert (1932), é de notar que existem na mesma 3 opiniões que discordam totalmente, ou seja, 1,80% da amostra admite completamente que a sua entidade empregadora não define resultados financeiros deste tipo.

Por fim, a escala 2, ou seja, “discorda” corresponde a cerca de 5,10% da amostra que, apesar de não discordar totalmente, também não concorda, daí não concordar com os resultados de que alcançar um determinado lucro, rentabilidade, margem de lucro, crescimento das vendas e análise ao orçamento versus realidade façam parte dos resultados a obter da empresa que os emprega.

Globalmente, a média de classificação para esta variável é de 4,14 para uma escala de 1 a 5, o que significa que a grande maioria dos inquiridos considera de uma certa forma os resultados em termos de lucro e retorno financeiro a alcançar como partes integrantes da sua entidade patronal, uma vez que os mesmos fazem parte dos objetivos numéricos traçados. O desvio padrão assume o valor de 0,735. Este valor do desvio padrão é bastante pequeno, sendo também o mais baixo de todos os gráficos apresentados, demonstrando que existe pouca variabilidade entre os dados e, naturalmente, uma maior concentração dos dados, essencialmente na escala 4.

ESCALA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	3	1,80%		
2	9	5,10%		
3	25	13,90%		
4	126	70,00%		
5	17	9,40%		
Total	180	100,00%	4,14	0,735

**Tabela 18** – Resultados – Foco no lucro e retorno financeiro.

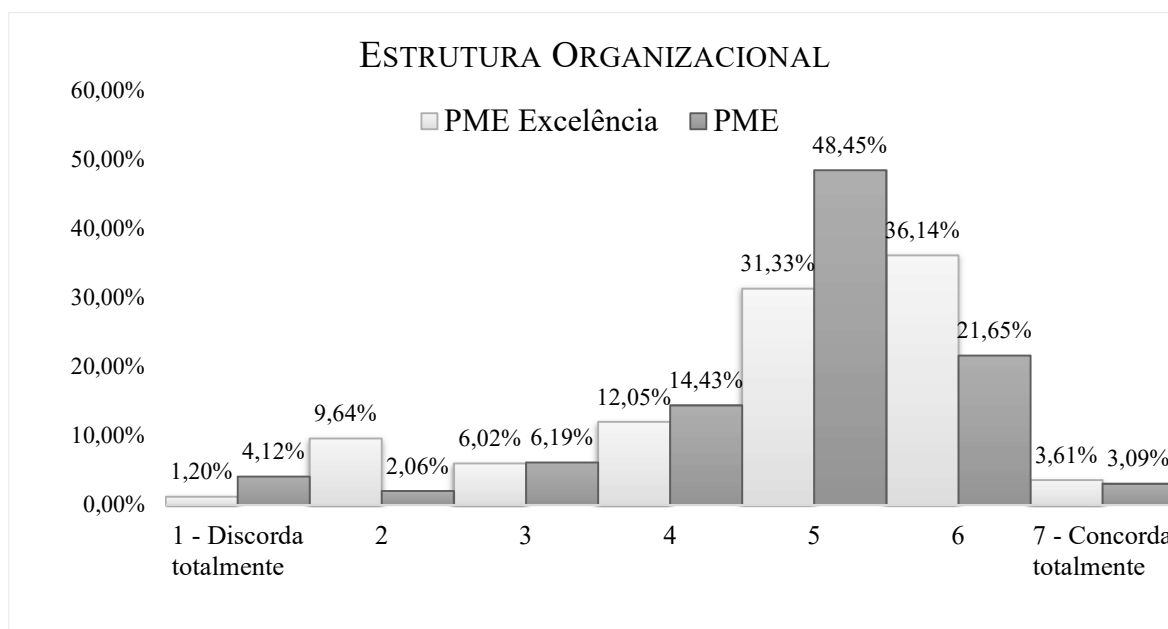
Fonte: Elaboração do autor.

## EFEITO DO ESTATUTO DE PME EXCELÊNCIA

Com o objetivo de analisar o comportamento das variáveis em relação à qualificação de PME Excelência, procedeu-se à separação dos dados obtidos nos questionários conforme as respostas acerca do estatuto da empresa empregadora. Através da decomposição dos dados entre os indivíduos que trabalham ou já trabalharam numa PME Excelência e os que nunca trabalharam numa empresa com este estatuto, ficou possível estudar estatisticamente a informação e observar a existência de diferenças significativas.

Deste modo, foram utilizadas e comparadas as respostas de 97 funcionários de PME e de 83 funcionários de PME Excelência, totalizando os 180 funcionários que constituem a amostra desta investigação. É de ressaltar que a comparação foi efetuada para cada uma das cinco variáveis em estudo: estrutura organizacional, cultura organizacional, sistema de controlo interno, qualidade da informação contabilística e resultados.

Relativamente à estrutura organizacional, o gráfico 16 demonstra que a maior concentração de respostas está situada nas escalas 5 e 6, onde cerca de 48,45% dos funcionários de PME admitem que a estrutura organizacional é um fator com alguma importância no interior da empresa (escala 5) e cerca de 36,14% dos funcionários de PME Excelência consideram que a estrutura organizacional é realmente um determinante importante (escala 6). Isto demonstra que numa PME Excelência a estrutura organizacional consegue ter um papel mais relevante.

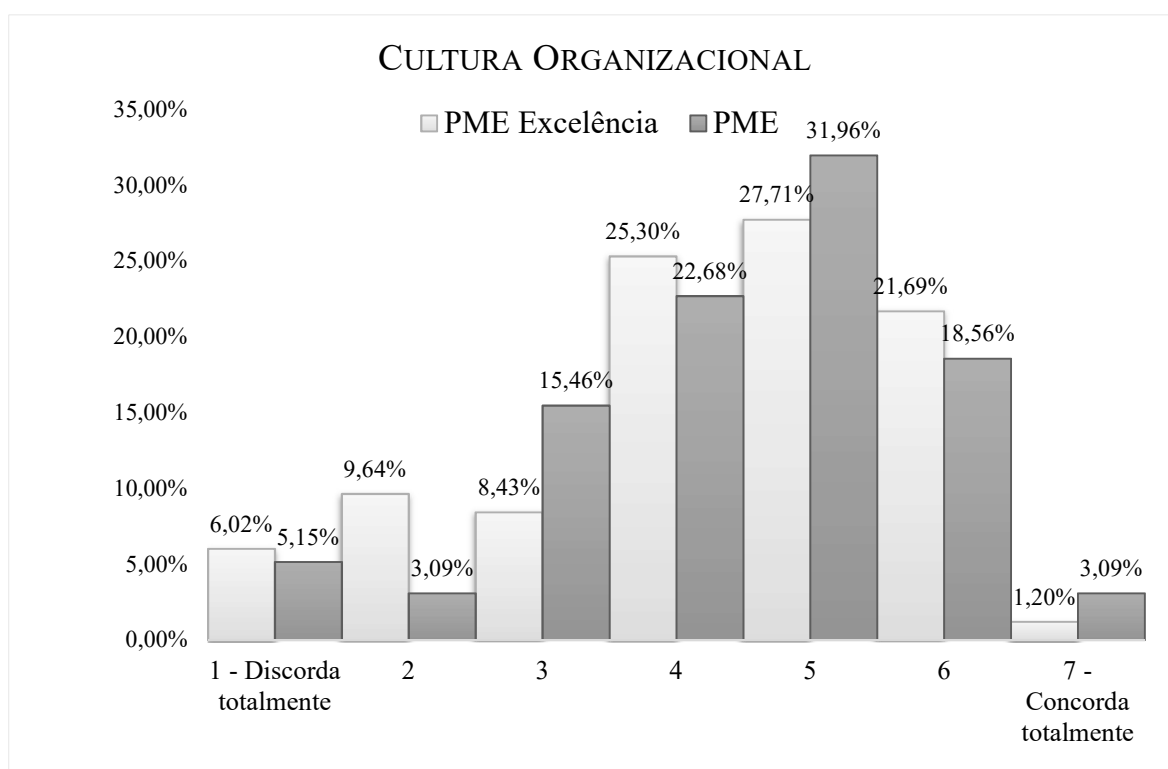


**Gráfico 16** – Estrutura Organizacional – PME versus PME Excelência.

Fonte: Elaboração do autor.

Para as restantes escalas disponíveis, verifica-se uma uniformidade nas respostas tanto dos funcionários de PME como dos funcionários de PME Excelência, uma vez que 3,61% e 3,09% dos funcionários de PME Excelência e PME, respetivamente, concordam totalmente com as afirmações. Contrariamente, 1,20% e 4,12% dos funcionários de PME Excelência e PME, respetivamente, não concordam em nada com a questão. Na escala mediana, isto é, na escala 4, existiram menos funcionários de PME Excelência sem opinião vincada comparativamente aos funcionários de PME, ou seja, 12,05% e 14,43% respetivamente, contudo com uma diferença imaterial. Tudo isto permite concluir que não existe nenhuma variação significativa entre os dados com e sem estatuto de excelência na variável da estrutura organizacional.

Na cultura organizacional, é possível visualizar pelo gráfico 17 que a escala 5 detém a maior concentração dos dados, onde cerca de 31,96% dos funcionários de PME afirmam que existe alguma consideração pelo bem-estar, desempenho e valorização dos empregados. Nesta escala, 27,71% das respostas correspondem aos funcionários de PME Excelência. Seguidamente, a escala mediana compreende uma significativa acumulação de respostas, uma vez que é a segunda escala com mais dados tanto de funcionários de PME como de funcionários de PME Excelência, com cerca de 22,68% e 25,30%, respetivamente, o que significa que existem opiniões bastante similares acerca do estilo de valorização, estimação e avaliação dos funcionários quer sejam de PME ou de PME Excelência.

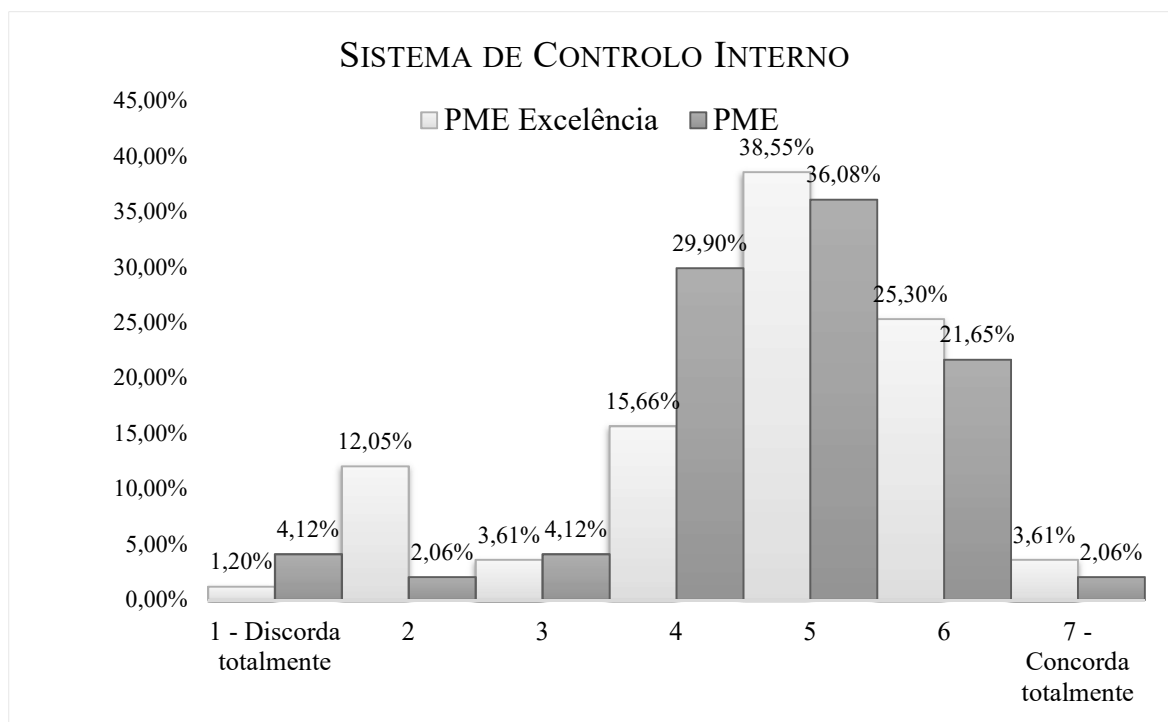


**Gráfico 17** – Cultura Organizacional – PME versus PME Excelência.  
Fonte: Elaboração do autor.

É notável a existência de opiniões mais concordantes com as afirmações colocadas no questionário, uma vez que a escala 6 é constituída com 18,56% e 21,69% dos inquiridos empregados em PME e PME Excelência, respetivamente. Apesar de em menor quantidade, existem ainda funcionários que se sentem confortáveis na sua entidade patronal, uma vez que 3,09% de PME e 1,20% de PME Excelência confirmam o ambiente de valorização, orientação e ambição vivido. Pelo contrário, há empresas onde a cultura empresarial é completamente diferente, pois cerca de 5,15% e 6,02% dos funcionários de PME e PME Excelência discordam com as afirmações apresentadas acerca desta variável.

Estas análises permitem também concluir a existência de variações completamente insignificantes entre os dados com e sem estatuto de excelência na variável da cultura organizacional.

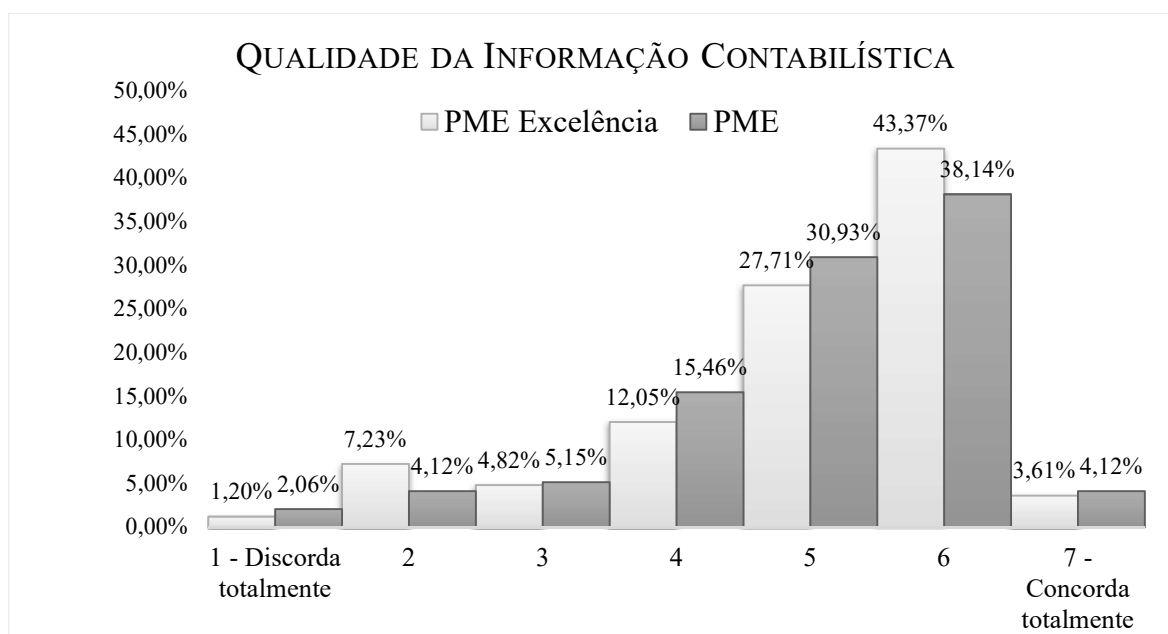
Em relação ao sistema de controlo interno, a construção do gráfico 18 possibilitou a análise das respostas relacionadas com os procedimentos, produtividade e flexibilidade dos sistemas internos aplicados numa PME e numa PME Excelência. Através das respostas de 38,55% e de 36,08% dos funcionários de PME com e sem estatuto de excelência, respetivamente, é possível afirmar que, em ambos os casos, predomina a escala do “concorda”, ou seja, os métodos internos até são de fácil aprendizagem, flexíveis e fomentam a produtividade.



**Gráfico 18** – Sistema de Controlo Interno – PME versus PME Excelência.  
Fonte: Elaboração do autor.

Em relação às PME com o estatuto de Excelência, o sistema de controlo interno aplicado consegue suscitar respostas mais concordantes, uma vez que 25,30% concordam muito com as afirmações colocadas e apenas 15,66% não concordam nem discordam. Por outro lado, nas PME sem este estatuto, os funcionários estão mais em desacordo, visto que 21,65% concordam muito com as afirmações colocadas e 29,90% não concordam nem discordam com a interação e a utilidade gerada pelo sistema de controlo interno. Deste modo, é de concluir que para a variável do sistema de controlo interno já é notável a existência de algumas divergências nas respostas entre os funcionários de PME e de PME Excelência.

Para a qualidade da informação contabilística, foi solicitada a opinião dos funcionários que participaram neste estudo, em termos de definirem quais as características com maior impacto na qualidade que uma informação contabilística pode possuir, bem como no momento em que é apresentada. Assim, o gráfico 19 ilustra o nível de concordância e de discordância com as características da precisão, utilidade, relevância, comparabilidade, compreensibilidade e confiabilidade, como também com o fornecimento da informação em tempo útil, livre de erros e baseada em fontes verdadeiras. Portanto, 4,12% e 3,61% dos funcionários de PME e de PME Excelência, respetivamente, concordam completamente com o facto das características mencionadas contribuírem para a qualidade da informação produzida pela contabilidade. Inversamente, 2,06% e 1,20% dos funcionários de PME e de PME Excelência não concordam mesmo que tais características possam contribuir para a qualidade da informação contabilística.



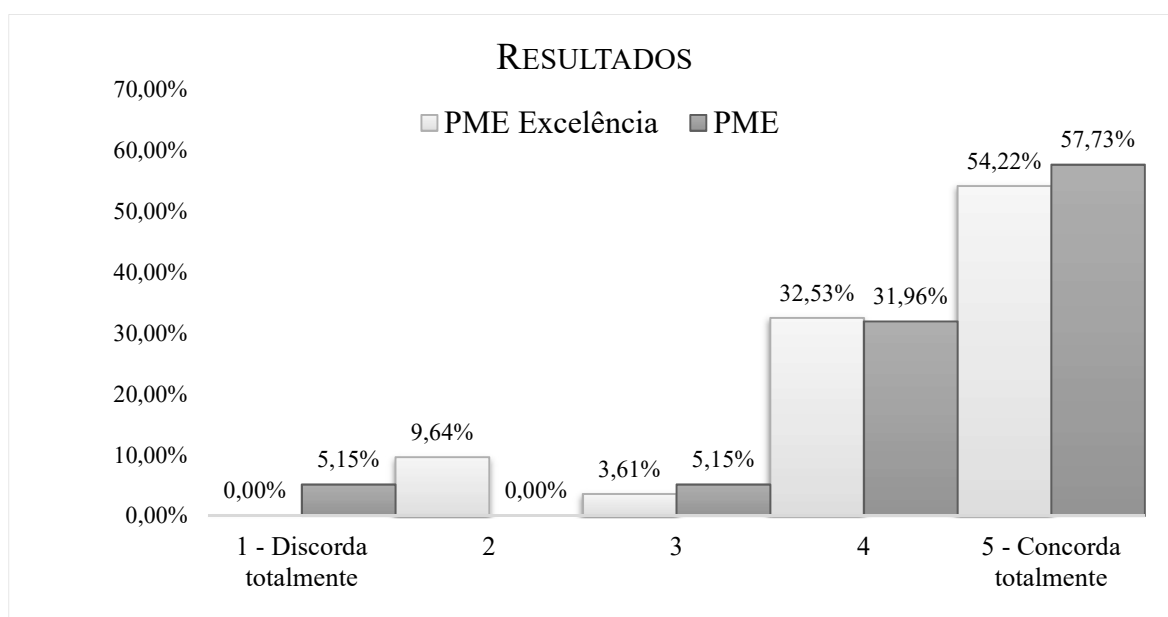
**Gráfico 19** – Qualidade da Informação Contabilística – PME versus PME Excelência.

Fonte: Elaboração do autor.

Contudo, a escala 6 consegue ser a mais predominante, escala esta constituída pelas respostas de 38,14% e 43,37% dos funcionários de PME e de PME Excelência que concordam muito em relação a uma informação contabilística precisa, completa, útil, comparável, compreensível e confiável conseguir ser de qualidade tanto para a tomada de decisão como para qualquer que seja o seu fim. A escala 5 é a segunda com mais respostas e onde cerca de 30,93% e 27,71% dos funcionários de PME e de PME Excelência, respetivamente, concordam com a questão colocada. Apenas 15,46% dos funcionários de PME e 12,05% dos funcionários de PME Excelência não conseguiram concordar nem discordar com esta questão, demonstrando uma opinião de indiferença para as características que a informação gerada pela contabilidade deve ter para que seja de qualidade e no momento em que é fornecida.

Mais uma vez, não é notável quaisquer divergências nas respostas entre os funcionários de PME e de PME Excelência, pelo que também na variável da qualidade da informação contabilísticas as respostas são unânimes.

Por fim, a ultima variável em estudo é apresentada como os resultados, que compreende o foco e os objetivos orientados para o sucesso organizacional de qualquer organismo com fins lucrativos. Conforme o gráfico 20, é facilmente observável que a grande maioria, bem como mais de metade dos funcionários, quer sejam de PME como de PME Excelência, concordam totalmente com a questão colocada.



**Gráfico 20** – Resultados – PME versus PME Excelência.  
Fonte: Elaboração do autor.

Assim, cerca de 57,73% e 54,22% dos funcionários de PME e de PME Excelência, respetivamente, concordam completamente que objetivos tais como a expansão no mercado, a satisfação do cliente, a capacidade de resposta à procura do mercado, a produtividade, o lucro, a rentabilidade, a margem de lucro, o crescimento das vendas e a análise do orçamento versus realidade, pertencem aos resultados que as suas empresas empregadoras desejam obter. As respostas dos funcionários que apenas concordam são compostas por 31,96% de PME e 32,53% de PME Excelência.

A escala mediana, isto é, a escala onde não há concordância nem discordância, é constituída por apenas 5,15% e 3,61% dos funcionários de PME e PME Excelência. Já as escalas de discordância, seja totalmente ou não, são completamente insignificantes, uma vez que possuem apenas 5,15% e 9,64% das respostas totais. Logo, para a variável dos resultados também podemos concluir que não existem divergências significativas entre as respostas dos funcionários de PME e de PME Excelência.

Em termos globais, a tabela 18 permite observar as variáveis em relação às respostas dos empregados de PME e de PME Excelência, através das médias. Deste modo, é notória a semelhança das médias em todas as variáveis deste estudo, o que significa que as respostas são idênticas quer sejam dadas pelos funcionários pertencentes a empresas com ou sem o estatuto de excelência.

Como não existem diferenças significativas entre a amostra que trabalha numa PME e a que trabalha numa PME Excelência, será desconsiderada qualquer distinção dos inquiridos, pelo que as conclusões deste estudo terão como base as respostas dos 180 que compõem a amostra. Igualmente será assumido que existe um comportamento interno similar entre as PME e as PME distinguidas com o estatuto de Excelência.

VARIÁVEL	MÉDIAS	
	PME	PME EXCELÊNCIA
Estrutura Organizacional	5,25	5,27
Cultura Organizacional	4,86	4,71
Sistema de Controlo Interno	5,09	5,10
Qualidade da Informação Contabilística	5,42	5,42
Resultados	4,87	4,77

**Tabela 19** – Médias das variáveis – PME versus PME Excelência.

Fonte: Elaboração do autor.

#### 4.1.1. COEFICIENTE DO *ALFA DE CRONBACH*

Conceitualmente o índice de *Cronbach*, apresentado por Lee J. Cronbach em 1951, é uma medida estável da fiabilidade de um questionário, sendo calculado através da variância dos itens individuais e das covariâncias entre os itens, podendo variar entre 0 e 1. Todavia, a literatura recomenda que o valor mínimo aceitável para o coeficiente do alfa de *Cronbach* seja 0,70, além de que valores entre 0,7 e 0,8 são considerados satisfatórios (Cortina, 1993).

Conforme Cortina (1993) novamente, quanto mais o coeficiente se aproxima de 1 mais consistente e conseqüentemente mais fiável é o instrumento, daí um teste só ser de fiabilidade apropriada quando o  $\alpha$  é pelo menos 0,7.

Para qualquer uma das variáveis desta investigação os valores obtidos para o alfa de *Cronbach* são bastante satisfatórios, o que confirma a fiabilidade da escala e da sua estrutura consistente. Deste modo, posso afirmar vigorosamente que as variáveis em estudo são aceites porque  $\alpha > 0,7$ .

VARIÁVEL	FATORES EXTRAÍDOS DA VARIÁVEL	NÚMERO DE ITENS	CRONBACH $\alpha$
Estrutura Organizacional	Obtenção de eficiência organizacional	5	0,872
	Objetivos determinados nos orçamentos	3	0,799
Cultura Organizacional	Defesa e esforço dos funcionários	4	0,919
	Comunicação e competência interna	4	0,902
	Responsabilidade e estimação	3	0,887
Sistema de Controlo Interno	Flexibilidade e produtividade	5	0,801
	Interação e melhoria contínua	3	0,766
Qualidade da Informação Contabilística	Caraterísticas para a qualidade	6	0,918
	Momento da apresentação	3	0,991
Resultados	Rumo ao sucesso organizacional	4	0,877
	Foco no lucro e retorno financeiro	5	0,868

**Tabela 20** – Coeficiente do *Alfa de Cronbach*.

Fonte: Elaboração do autor.

## 4.2. TESTE DAS HIPÓTESES

Em termos de testes às hipóteses, serão aprofundadas as relações existentes entre todas as variáveis constituintes deste estudo através da análise de correlação entre as mesmas, obtidas pelo cálculo do coeficiente de correlação de *Pearson*. Também serão analisadas as hipóteses estabelecidas entre as variáveis independentes, a mediadora e a dependente, conforme o método da regressão linear múltipla.

### 4.2.1. CORRELAÇÕES DE *PEARSON*

O coeficiente de correlação de *Pearson*, desenvolvido por Karl Pearson e Francis Galton é uma medida de associação ou relacionamento linear entre duas variáveis. Estatisticamente, existe uma associação entre duas variáveis quando ambas compartilham semelhanças na medida da variância (Stanton, 2001).

Conforme Mukaka (2012), o coeficiente de correlação de *Pearson* pode variar entre o intervalo de -1 a +1, sendo que o sinal negativo ou positivo indica a direção do relacionamento entre duas variáveis, isto é, se o coeficiente é positivo significa que ambas as variáveis tendem a aumentar ou a diminuir conjuntamente, se pelo contrário for negativo, então uma variável tende a aumentar ao invés da outra que tende a diminuir.

Em relação ao valor da correlação ( $r$ ), este ressalta a força da relação entre duas variáveis. Portanto, quanto mais elevados forem os valores absolutos das correlações entre os itens, mais forte é a relação, maior é a homogeneidade entre eles e maior é a consistência com que medem a mesma dimensão teórica. Contrariamente, correlações perto do valor zero indicam a inexistência de qualquer relacionamento entre as variáveis (Stanton, 2001).

A significância do coeficiente de correlação de *Pearson* é medida através do valor  $p$  ser menor do que o nível de significância de 0,05. Isto evidencia desde logo uma associação entre as variáveis. Assim, só é possível afirmar que os coeficientes de correlação são estatisticamente significativos quando  $p\text{-value} < 0,05$ . Como regra geral para a interpretação da intensidade da correlação entre duas variáveis, Mukaka (2012) recomenda que coeficientes de *Pearson* entre:

- 0,9 e 1 a correlação entre as variáveis é muito forte;
- 0,7 e 0,9 a correlação entre as variáveis é forte;
- 0,5 e 0,7 a correlação entre as variáveis é moderada;
- 0,3 e 0,5 a correlação entre as variáveis é fraca;
- 0,0 e 0,3 a correlação é insignificante.

CORRELAÇÕES DE *PEARSON* NA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Através da tabela 20, é possível verificar de uma forma geral, que as correlações existentes entre as variáveis são positivas fortes e moderadas, demonstrando as fortes relações para com a variável da estrutura organizacional, quer em termos de eficiência quer de objetivos orçamentais. Em termos estatísticos significativos, a estrutura organizacional avaliada pelos objetivos determinados nos orçamentos apresenta a correlação mais positiva e forte com a estrutura organizacional em termos de obtenção de eficiência. Contrariamente, a variável da qualidade da informação contabilística no momento da sua apresentação é a que possui a correlação de menor valor positivo, porém, moderada.

	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL OBTENÇÃO DE EFICIÊNCIA	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL OBJETIVOS NOS ORÇAMENTOS
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL OBTENÇÃO DE EFICIÊNCIA	1 180	,804** ,000 180
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL OBJETIVOS NOS ORÇAMENTOS	,804** ,000 180	1 180
CULTURA ORGANIZACIONAL DEFESA E ESFORÇO	,742** ,000 180	,688** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL COMUNICAÇÃO E COMPETÊNCIA	,662** ,000 180	,606** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL RESPONSABILIDADE E ESTIMAÇÃO	,683** ,000 180	,601** ,000 180
SISTEMA DE CONTROLO INTERNO FLEXIBILIDADE E PRODUTIVIDADE	,757** ,000 180	,690** ,000 180
SISTEMA DE CONTROLO INTERNO INTERAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	,711** ,000 180	,720** ,000 180
QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA CARACTERÍSTICAS	,746** ,000 180	,722** ,000 180
QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA MOMENTO DA APRESENTAÇÃO	,630** ,000 180	,613** ,000 180
RESULTADOS RUMO AO SUCESSO ORGANIZACIONAL	,769** ,000 180	,821** ,000 180
RESULTADOS FOCO NO LUCRO E RETORNO FINANCEIRO	,706** ,000 180	,708** ,000 180

\*\* . A correlação é significativa ao nível de 0,01 (2-tailed).

**Tabela 21** – Correlações de *Pearson* na Estrutura Organizacional.

Fonte: Elaboração do autor.

Em relação à variável da estrutura organizacional baseada nos objetivos orçamentais, a variável com que tem maior relação é a dos resultados com rumo ao sucesso organizacional, uma vez que apresenta a correlação mais positiva e forte, evidenciando que quanto maior for a importância dos objetivos determinados nos orçamentos, maior serão os resultados orientados para o sucesso da empresa. Inversamente, a menor correlação positiva e moderada está apresentada na responsabilidade e estimação dos funcionários englobada na cultura organizacional.

CORRELAÇÕES DE *PEARSON* NA CULTURA ORGANIZACIONAL

	CULTURA ORGANIZACIONAL DEFESA E ESFORÇO	CULTURA ORGANIZACIONAL COMUNICAÇÃO E COMPETÊNCIA	CULTURA ORGANIZACIONAL RESPONSABILIDADE E ESTIMAÇÃO
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL OBTENÇÃO DE EFICIÊNCIA	,742 ,000 180	,662** ,000 180	,683** ,000 180
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL OBJETIVOS NOS ORÇAMENTOS	,688** ,000 180	,606** ,000 180	,601** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL DEFESA E ESFORÇO	1 180	,819** ,000 180	,829** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL COMUNICAÇÃO E COMPETÊNCIA	,819** ,000 180	1 180	,813** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL RESPONSABILIDADE E ESTIMAÇÃO	,829** ,000 180	,813** ,000 180	1 180
SISTEMA DE CONTROLO INTERNO FLEXIBILIDADE E PRODUTIVIDADE	,733** ,000 180	,712** ,000 180	,715** ,000 180
SISTEMA DE CONTROLO INTERNO INTERAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	,733** ,000 180	,680** ,000 180	,713** ,000 180
QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA CARACTERÍSTICAS	,690** ,000 180	,640** ,000 180	,656** ,000 180
QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA MOMENTO DA APRESENTAÇÃO	,574** ,000 180	,479** ,000 180	,553** ,000 180
RESULTADOS RUMO AO SUCESSO ORGANIZACIONAL	,726** ,000 180	,598** ,000 180	,650** ,000 180
RESULTADOS FOCO NO LUCRO E RETORNO FINANCEIRO	,639** ,000 180	,570** ,000 180	,625** ,000 180

\*\* . A correlação é significativa ao nível de 0,01 (2-tailed).

**Tabela 22** – Correlações de *Pearson* na Cultura Organizacional.

Fonte: Elaboração do autor.

A partir da análise à tabela 21, é possível observar no geral correlações significativas e de intensidades moderadas ou fortes entre as variáveis, mais propriamente em questão à cultura organizacional, composta pela defesa e esforço, pela comunicação e competência e pela responsabilidade e estimacão dos funcionários. Em relação à primeira variável caracterizante da cultura organizacional, ou seja, a defesa e o esforço dos funcionários, é visível que a correlação mais positiva forte se prende à cultura organizacional em termos de responsabilidade e estimacão, demonstrando a dependência existente entre a defesa e esforço demonstrado pelos funcionários e a responsabilidade e estimacão transmitida. Já comparativamente à qualidade da informação contabilística no momento da sua apresentação, a correlação consegue ser a mais baixa de entre todas as variáveis, todavia, positiva moderada.

Também no caso da cultura organizacional caracterizada pela comunicação e competência, a correlação mais positiva forte está relacionada com a cultura organizacional medida pela defesa e esforço dos funcionários, indicando a forte correlação existente entre duas variáveis bastante semelhantes. Contrariamente, detém uma correlação positiva fraca com a qualidade da informação contabilística no momento da sua apresentação.

De igual forma, a cultura organizacional composta pela responsabilidade e estimacão dos funcionários apresenta as mesmas correlações de maior e menor intensidade como a caracterizada pela comunicação e competência, referidas anteriormente, expressando de uma certa forma a homogeneidade existente entre as três variáveis que englobam a cultura.

#### CORRELAÇÕES DE *PEARSON* NO SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

Relativamente à variável do sistema de controlo interno, repartida em termos de flexibilidade e produtividade versus interação e melhoria contínua, alcançou em termos globais correlações positivas moderadas e fortes com todas as outras variáveis em estudo, tal como demonstra a tabela 22. Isto significa que em todos os relacionamentos existentes as variáveis tendem a uma movimentação homogénea, quer seja resultante de um aumento ou de uma diminuição.

A análise ao sistema de controlo interno relacionado com a flexibilidade e produtividade do mesmo, apresenta a maior correlação positiva e forte com a variável da estrutura organizacional com foco na obtenção de eficiência, demonstrando que um sistema de controlo interno flexível e produtivo está correlacionado com a eficiência da estrutura organizacional. Pelo contrário, está mais afastado da variável da qualidade da informação contabilística no momento da sua divulgação, mas com uma correlação positiva e moderada.

O sistema de controle interno analisado em termos de interação e melhoria contínua apresenta uma correlação positiva e forte com os resultados rumo ao sucesso, demonstrando a intensidade do impacto que uma melhoria contínua nos sistemas de controle interno possui sobre o sucesso organizacional. Inversamente, a correlação de menor importância, contudo positiva e moderada, é novamente com a qualidade da informação contábilística no momento da sua apresentação, identificando a relação de menor consistência entre todas as variáveis.

	SISTEMA DE CONTROLE INTERNO FLEXIBILIDADE E PRODUTIVIDADE	SISTEMA DE CONTROLE INTERNO INTERAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL OBTENÇÃO DE EFICIÊNCIA	,757 ,000 180	,711** ,000 180
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL OBJETIVOS NOS ORÇAMENTOS	,690** ,000 180	,720** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL DEFESA E ESFORÇO	,733** ,000 180	,733** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL COMUNICAÇÃO E COMPETÊNCIA	,712** ,000 180	,680** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL RESPONSABILIDADE E ESTIMAÇÃO	,715** ,000 180	,713** ,000 180
SISTEMA DE CONTROLE INTERNO FLEXIBILIDADE E PRODUTIVIDADE	1 180	,740** ,000 180
SISTEMA DE CONTROLE INTERNO INTERAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	,740** ,000 180	1 180
QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA CARACTERÍSTICAS	,752** ,000 180	,734** ,000 180
QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA MOMENTO DA APRESENTAÇÃO	,647** ,000 180	,681** ,000 180
RESULTADOS RUMO AO SUCESSO ORGANIZACIONAL	,738** ,000 180	,787** ,000 180
RESULTADOS FOCO NO LUCRO E RETORNO FINANCEIRO	,711** ,000 180	,763** ,000 180

\*\* . A correlação é significativa ao nível de 0,01 (2-tailed).

**Tabela 23** – Correlações de *Pearson* no Sistema de Controle Interno.

Fonte: Elaboração do autor.

CORRELAÇÕES DE *PEARSON* NA QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA

A observação da qualidade da informação contabilística é realizada através de dois objetos, isto é, por um lado, pelas características capazes de fomentar a qualidade da informação contabilisticamente produzida e, por outro lado, pelo momento em que a mesma é apresentada a todos os seus utilizadores. Conforme a tabela 23, as características fundamentais possíveis de gerarem qualidade à informação contabilística estão positiva e fortemente correlacionadas com o momento da sua informação, o que significa que tanto as características contabilísticas como o modo de divulgação são capazes de medir esta mesma dimensão teórica.

	QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA CARACTERÍSTICAS	QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA MOMENTO DA APRESENTAÇÃO
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL OBTENÇÃO DE EFICIÊNCIA	,746** ,000 180	,630** ,000 180
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL OBJETIVOS NOS ORÇAMENTOS	,722** ,000 180	,613** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL DEFESA E ESFORÇO	,690** ,000 180	,574** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL COMUNICAÇÃO E COMPETÊNCIA	,640** ,000 180	,479** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL RESPONSABILIDADE E ESTIMAÇÃO	,656** ,000 180	,553** ,000 180
SISTEMA DE CONTROLO INTERNO FLEXIBILIDADE E PRODUTIVIDADE	,752** ,000 180	,647** ,000 180
SISTEMA DE CONTROLO INTERNO INTERAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	,734** ,000 180	,681** ,000 180
QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA CARACTERÍSTICAS	1 180	,789** ,000 180
QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA MOMENTO DA APRESENTAÇÃO	,789** ,000 180	1 180
RESULTADOS RUMO AO SUCESSO ORGANIZACIONAL	,774** ,000 180	,725** ,000 180
RESULTADOS FOCO NO LUCRO E RETORNO FINANCEIRO	,715** ,000 180	,655** ,000 180

\*\* . A correlação é significativa ao nível de 0,01 (2-tailed).

**Tabela 24** – Correlações de *Pearson* na Qualidade da Informação Contabilística.

Fonte: Elaboração do autor.

Contudo, as características da informação produzida pela contabilidade aptas a serem de qualidade estão positiva e moderadamente correlacionadas com a cultura organizacional em termos de comunicação e competência dos funcionários, o que demonstra que a variável de menor relacionamento consegue na mesma ser significativa.

Em relação à segunda variável que reconhece a qualidade da informação contabilística, isto é, o momento da sua apresentação, a correlação de maior valor positivo e forte está relacionada com as características que medem a mesma informação, pelo que estas duas variáveis conseguem em conjunto medir o efeito da mesma variável teórica que é a qualidade da informação contabilística. Da mesma forma que as características, também o momento da divulgação da informação gerada pela contabilidade apresenta uma correlação positiva, mas fraca com a cultura organizacional medida em termos de comunicação e competência, identificando mais uma vez a variável de maior heterogeneidade comparativamente a todas as variáveis do estudo.

De uma forma geral, é importante ressaltar que as duas variáveis mediadoras da qualidade da informação contabilísticas possuem uma forte correlação com as variáveis do sistema de controlo interno e com as dos resultados. Por um lado, significa que sistemas flexíveis e melhorados continuamente fomentam a qualidade da informação contabilística e, por outro lado, que a qualidade da informação contabilística influencia o sucesso e o retorno financeiro das empresas.

#### CORRELAÇÕES DE *PEARSON* NOS RESULTADOS

Os resultados propriamente ditos são planeados conforme os objetivos financeiros desejados pelas entidades, podendo ser orientados tanto para o sucesso no mercado como para fins lucrativos. Deste modo, a tabela 24 apresenta as correlações existentes em todas as variáveis do presente estudo em relação aos resultados.

Relativamente aos resultados com rumo ao sucesso organizacional, sobressai a correlação mais positiva forte com a estrutura organizacional acerca dos objetivos especificados nos orçamentos, pelo que objetivos previamente definidos detém de uma determinada influência no sucesso posteriormente obtido. Em sentido oposto, a cultura organizacional em termos de comunicação e competência consegue possuir a correlação menos positiva moderada com os resultados orientados para o sucesso.

Em termos de resultados focados no lucro e retorno financeiro, a correlação mais forte e positiva está interligada com os resultados focados no sucesso mercantil, expressando que quanto maiores forem os resultados conquistados no mercado, maiores serão os retornos financeiros obtidos. Novamente a cultura organizacional em termos de comunicação e competência conseguiu obter a correlação positiva de menor valor moderado, pelo que apesar de estas duas variáveis não partilharem uma relação de elevada importância, conseguem na mesma que seja significativa.

	RESULTADOS RUMO AO SUCESSO ORGANIZACIONAL	RESULTADOS FOCO NO LUCRO E RETORNO FINANCEIRO
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL OBTENÇÃO DE EFICIÊNCIA	,769** ,000 180	,706** ,000 180
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL OBJETIVOS NOS ORÇAMENTOS	,821** ,000 180	,708** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL DEFESA E ESFORÇO	,726** ,000 180	,639** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL COMUNICAÇÃO E COMPETÊNCIA	,598** ,000 180	,570** ,000 180
CULTURA ORGANIZACIONAL RESPONSABILIDADE E ESTIMAÇÃO	,650** ,000 180	,625** ,000 180
SISTEMA DE CONTROLO INTERNO FLEXIBILIDADE E PRODUTIVIDADE	,738** ,000 180	,711** ,000 180
SISTEMA DE CONTROLO INTERNO INTERAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	,787** ,000 180	,763** ,000 180
QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA CARACTERÍSTICAS	,774** ,000 180	,715** ,000 180
QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA MOMENTO DA APRESENTAÇÃO	,725** ,000 180	,655** ,000 180
RESULTADOS RUMO AO SUCESSO ORGANIZACIONAL	1 180	,800** ,000 180
RESULTADOS FOCO NO LUCRO E RETORNO FINANCEIRO	,800** ,000 180	1 180

\*\* . A correlação é significativa ao nível de 0,01 (2-tailed).

**Tabela 25** – Correlações de *Pearson* nos Resultados.

Fonte: Elaboração do autor.

Globalmente, todas as correlações obtidas são significativas entre todas as variáveis do estudo e os valores absolutos do coeficiente de *Pearson* são em termos médios moderados e fortes, permanecendo mais próximos do valor um do que do valor zero. Acerca da direção, é também de mencionar que todas as correlações de *Pearson* deste mesmo estudo são positivas, pelo que qualquer que seja a movimentação de uma variável, a outra variável será automaticamente influenciada da mesma forma, ou seja, se uma variável aumentar ou diminuir, a sua subordinada irá aumentar ou diminuir, respetivamente.

De uma forma geral, todas as variáveis conseguiram estar significativamente correlacionadas, apesar de umas mais consistentes que outras, visto que todas elas conseguiram alcançar correlações de nível estatístico significativo (*p-value* menor que 0,05). É de ressaltar que, em termos médios, as variáveis como a qualidade da informação contabilística avaliada pelas características, a melhoria contínua do sistema de controlo interno e a estrutura organizacional orientada para a eficiência conseguiram obter os coeficientes mais elevados. No entanto e novamente em termos médios, os coeficientes de *Pearson* foram mais baixos nas variáveis da qualidade da informação contabilística no momento em que é apresentada, na cultura organizacional em termos de comunicação e competência interna, bem como de responsabilidade e estimacão dos funcionários.

#### **4.2.2. REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA**

Estatisticamente, a regressão linear múltipla é uma técnica que analisa os relacionamentos entre a variável dependente e as variáveis independentes, sendo possível a observação dos efeitos simultâneos que diversas variáveis independentes conseguem provocar na variável dependente. Além disso, a adição de variáveis independentes permite explicar as mudanças ocorridas na variável dependente (Filho, 2002).

Conforme Filho (2002), a finalidade da regressão linear múltipla é explicar a causa/efeito na variável dependente resultante das variáveis independentes do modelo, como também prever o impacto futuro numa variável dependente por explicação de outras variáveis independentes.

Para a presente investigação foi utilizado o modelo da regressão linear múltipla, tanto pelo método da ANOVA como dos coeficientes, a fim de verificar as relações existentes entre as variáveis independentes e a variável dependente deste estudo. Neste caso, a análise incidiu, por um lado, no efeito que a estrutura organizacional, a cultura organizacional e o sistema de controlo interno das organizações detêm sobre a qualidade da informação produzida pela contabilidade e, por outro lado, no efeito que tal qualidade possa ter nos resultados alcançados.

## ANÁLISE DE VARIÂNCIA DA QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA – CARATERÍSTICAS

Foi utilizada a regressão linear múltipla para verificar se as três variáveis independentes mencionadas como estrutura organizacional, cultura organizacional e sistema de controlo interno são capazes de influenciar a variável dependente, que neste caso corresponde à qualidade da informação contabilística em termos de características qualitativas.

MODELO	SOMA DOS QUADRADOS	GRAUS DE LIBERDADE	MÉDIA DOS QUADRADOS	F	SIG.	
1	Regressão Residual Total	165,567 131,880 297,446	1 178 179	165,567 ,741	223,468	,000 <sup>a</sup>
2	Regressão Residual Total	178,248 119,198 297,446	2 177 179	89,124 ,673	132,342	,000 <sup>b</sup>
3	Regressão Residual Total	186,082 111,364 297,446	3 176 179	62,027 ,633	98,029	,000 <sup>c</sup>
4	Regressão Residual Total	187,693 109,753 297,446	4 175 179	46,923 ,627	74,819	,000 <sup>d</sup>
5	Regressão Residual Total	189,152 108,294 297,446	5 174 179	37,830 ,622	60,784	,000 <sup>e</sup>
6	Regressão Residual Total	199,070 98,376 297,446	6 173 179	33,178 ,569	58,346	,000 <sup>f</sup>
7	Regressão Residual Total	203,358 94,088 297,446	7 172 179	29,051 ,547	53,107	,000 <sup>g</sup>

a. Preditores: (Constante), EO - Eficiência

b. Preditores: (Constante), EO - Eficiência, EO - Objetivos

c. Preditores: (Constante), EO - Eficiência, EO - Objetivos, CO - Comunicação

d. Preditores: (Constante), EO - Eficiência, EO - Objetivos, CO - Comunicação, CO - Defesa

e. Preditores: (Constante), EO - Eficiência, EO - Objetivos, CO - Comunicação, CO - Defesa, CO - Responsabilidade

f. Preditores: (Constante), EO - Eficiência, EO - Objetivos, CO - Comunicação, CO - Defesa, CO - Responsabilidade, SCI - Flexibilidade

g. Preditores: (Constante), EO - Eficiência, EO - Objetivos, CO - Comunicação, CO - Defesa, CO - Responsabilidade, SCI - Flexibilidade, SCI - Interação

Variável dependente: Qualidade da Informação Contabilística - Características

**Tabela 26** – ANOVA da Qualidade da Informação Contabilística – Características.

Fonte: Elaboração do autor.

Conforme a tabela 26, podemos confirmar a existência de regressão entre as variáveis independentes e a dependente, como também afirmar que os modelos são significativos, dado que o  $p\text{-value} < 0,05$ . Assim, as variáveis da estrutura organizacional, da cultura organizacional e do sistema de controlo interno estão a influenciar a qualidade das características da informação contabilística, pelo que podemos supor que o modelo explica significativamente a variância na qualidade da informação contabilística, em termos das características.

Relativamente às hipóteses do estudo, isto é, hipótese 1 (H1): existe uma relação entre a estrutura organizacional e a qualidade da informação contabilística, hipótese 2 (H2): existe uma relação entre a cultura organizacional e a qualidade da informação contabilística e hipótese 3 (H3): existe uma relação entre o sistema de controlo interno e a qualidade da informação contabilística, podemos verificar que as hipóteses são válidas quando relacionadas com as características qualitativas da informação contabilística.

#### ANÁLISE DOS COEFICIENTES DA QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA – CARACTERÍSTICAS

A próxima tabela demonstra as estimativas da regressão linear múltipla relacionadas com os níveis de interceção e de significância. Deste modo, uma observação à tabela 27, mais propriamente ao coeficiente do beta, permite verificar que a variável com maior influência na qualidade das características da informação contabilística é a estrutura organizacional, em relação aos modelos de 1 a 5, pois nos últimos dois modelos (6 e 7), a variável com mais capacidade de influência na variável dependente é o sistema de controlo interno. Contrariamente, a variável com menor capacidade de influência é a cultura organizacional, ou seja, esta variável é a que explica menos o modelo.

Em relação ao coeficiente não padronizado (B), este divulga que por cada unidade de aumento na variável independente, existirá respetivamente um aumento do seu valor na qualidade da informação contabilística, neste caso, em termos das características. Contudo, isto é aplicável se as restantes variáveis permanecerem constantes. Portanto, em relação ao modelo com todas as variáveis independentes deste estudo, verificamos que por cada unidade de aumento na flexibilidade do sistema de controlo interno existirá um aumento de 0,275 na qualidade das características da informação contabilística produzida. Em relação à cultura organizacional praticada em termos de comunicação interna, verificamos que uma unidade de aumento na mesma apenas afetará positivamente 0,012 da variável dependente.

O modelo 7 da tabela 27 complementa todas as variáveis independentes que possam afetar de alguma forma a qualidade das características que uma informação contábilística possa possuir e através do nível de significância descobrimos que apenas a estrutura organizacional e o sistema de controle interno são variáveis significativas

MODELO	COEFICIENTES NÃO PADRONIZADOS		COEFICIENTES PADRONIZADOS	T	SIG.
	B	ERRO PADRÃO	BETA		
1 (Constante)	1,894	,240		7,886	,000
EO - Eficiência	,678	,045	,746	14,949	,000
2 (Constante)	1,309	,266		4,928	,000
EO - Eficiência	,424	,073	,467	5,842	,000
EO - Objetivos	,341	,079	,347	4,339	,000
3 (Constante)	1,123	,263		4,272	,000
EO - Eficiência	,326	,076	,359	4,299	,000
EO - Objetivos	,296	,077	,301	3,829	,000
CO - Comunicação	,194	,055	,220	3,519	,001
4 (Constante)	1,050	,266		3,953	,000
EO - Eficiência	,292	,078	,321	3,721	,000
EO - Objetivos	,275	,078	,280	3,536	,001
CO - Comunicação	,121	,071	,137	1,691	,093
CO - Defesa	,141	,088	,147	1,603	,111
5 (Constante)	1,135	,270		4,198	,000
EO - Eficiência	,275	,079	,302	3,481	,001
EO - Objetivos	,282	,078	,287	3,631	,000
CO - Comunicação	,072	,078	,082	,931	,353
CO - Defesa	,082	,096	,086	,858	,392
CO - Responsabilidade	,113	,074	,139	1,531	,128
6 (Constante)	,797	,271		2,942	,004
EO - Eficiência	,178	,079	,196	2,259	,025
EO - Objetivos	,237	,075	,242	3,164	,002
CO - Comunicação	,017	,076	,019	,227	,821
CO - Defesa	,057	,092	,059	,615	,540
CO - Responsabilidade	,068	,072	,084	,950	,343
SCI - Flexibilidade	,331	,079	,320	4,176	,000
7 (Constante)	,790	,266		2,974	,003
EO - Eficiência	,173	,077	,190	2,236	,027
EO - Objetivos	,177	,077	,180	2,308	,022
CO - Comunicação	,012	,074	,013	,157	,876
CO - Defesa	,029	,091	,030	,323	,747
CO - Responsabilidade	,033	,071	,040	,459	,646
SCI - Flexibilidade	,275	,080	,266	3,428	,001
SCI - Interação	,187	,067	,212	2,800	,006

Variável dependente: Qualidade da Informação Contábilística - Características

**Tabela 27** – Coeficientes da Qualidade da Informação Contábilística – Características.

Fonte: Elaboração do autor.

ANÁLISE DE VARIÂNCIA DA QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA – MOMENTO DA APRESENTAÇÃO

Nesta regressão linear múltipla o objetivo foi verificar quais das três variáveis independentes mencionadas como estrutura organizacional, cultura organizacional e sistema de controlo interno têm maior impacto na qualidade da informação contabilística em relação ao momento da sua apresentação, sendo que esta última respeita a variável dependente.

MODELO	SOMA DOS QUADRADOS	GRAUS DE LIBERDADE	MÉDIA DOS QUADRADOS	F	SIG.	
1	Regressão Residual Total	133,397 202,230 335,627	1 178 179	133,397 1,136	117,414	,000 <sup>a</sup>
2	Regressão Residual Total	144,116 191,511 335,627	2 177 179	72,058 1,082	66,598	,000 <sup>b</sup>
3	Regressão Residual Total	145,067 190,560 335,627	3 176 179	48,356 1,083	44,661	,000 <sup>c</sup>
4	Regressão Residual Total	149,306 186,321 335,627	4 175 179	37,327 1,065	35,059	,000 <sup>d</sup>
5	Regressão Residual Total	153,564 182,063 335,627	5 174 179	30,713 1,046	29,353	,000 <sup>e</sup>
6	Regressão Residual Total	166,592 169,035 335,627	6 173 179	27,765 ,977	28,417	,000 <sup>f</sup>
7	Regressão Residual Total	181,264 154,364 335,627	7 172 179	25,895 ,897	28,853	,000 <sup>g</sup>

a. Preditores: (Constante), EO - Eficiência

b. Preditores: (Constante), EO - Eficiência, EO - Objetivos

c. Preditores: (Constante), EO - Eficiência, EO - Objetivos, CO - Comunicação

d. Preditores: (Constante), EO - Eficiência, EO - Objetivos, CO - Comunicação, CO - Defesa

e. Preditores: (Constante), EO - Eficiência, EO - Objetivos, CO - Comunicação, CO - Defesa, CO - Responsabilidade

f. Preditores: (Constante), EO - Eficiência, EO - Objetivos, CO - Comunicação, CO - Defesa, CO - Responsabilidade, SCI - Flexibilidade

g. Preditores: (Constante), EO - Eficiência, EO - Objetivos, CO - Comunicação, CO - Defesa, CO - Responsabilidade, SCI - Flexibilidade, SCI - Interação

Variável dependente: Qualidade da Informação Contabilística - Momento da apresentação

**Tabela 28** – ANOVA da Qualidade da Informação Contabilística - Momento da apresentação.

Fonte: Elaboração do autor.

Com base na tabela 28, é possível confirmar a existência de regressão entre as variáveis independentes e a dependente, como também afirmar que os modelos são estatisticamente significativos, dado que o  $p\text{-value} < 0,05$ . Assim, as variáveis da estrutura organizacional, da cultura organizacional e do sistema de controlo interno estão a influenciar a qualidade da informação contabilística no momento em que é apresentada, pelo que podemos concluir que o modelo explica significativamente a variância na variável dependente.

Relativamente às hipóteses do estudo, isto é, hipótese 1 (H1): existe uma relação entre a estrutura organizacional e a qualidade da informação contabilística, hipótese 2 (H2): existe uma relação entre a cultura organizacional e a qualidade da informação contabilística e hipótese 3 (H3): existe uma relação entre o sistema de controlo interno e a qualidade da informação contabilística, podemos considerar que as hipóteses são válidas quando comparadas com o momento da divulgação da informação contabilística.

#### ANÁLISE DOS COEFICIENTES DA QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA – MOMENTO DA APRESENTAÇÃO

A tabela a seguir demonstra os coeficientes que medem a força ou o grau de relacionamento linear entre as variáveis. Portanto, uma observação ao coeficiente do beta existente na tabela 29, é possível verificar que a variável com maior impacto na qualidade da informação contabilística no momento da sua apresentação é o sistema de controlo interno, relativamente ao último modelo. Contrariamente, a variável com menor capacidade de influência é a cultura organizacional, ou seja, esta variável é a que explica menos o modelo.

Permanecendo as restantes variáveis constantes, o coeficiente não padronizado (B) apresenta o impacto em termos de aumento ou redução do valor da qualidade da informação contabilística, neste caso, no momento da sua divulgação, por cada unidade de aumento ou redução, respetivamente, na variável independente.

Assim, relativamente ao modelo com todas as variáveis independentes deste estudo, verificamos que por cada unidade de aumento na interação e melhoria do sistema de controlo interno existirá um aumento de 0,346 na qualidade da informação contabilística aquando apresentada. Já a cultura organizacional relacionada com a defesa e esforço dos funcionários apenas consegue que uma unidade de aumento em si afete positivamente 0,049 da variável dependente.

Em relação ao modelo 7 da tabela 29, este inclui todas as variáveis independentes que conseguem afetar a qualidade da informação contábilística no momento em que a mesma é divulgada, pelo que o nível de significância permite visualizar que apenas a cultura organizacional em termos de comunicação e o sistema de controlo interno são variáveis significativas para o modelo.

MODELO	COEFICIENTES NÃO PADRONIZADOS		COEFICIENTES PADRONIZADOS	T	SIG.
	B	ERRO PADRÃO	BETA		
1 (Constante)	2,446	,297		8,223	,000
EO - Eficiência	,608	,056	,630	10,836	,000
2 (Constante)	1,908	,337		5,665	,000
EO - Eficiência	,375	,092	,389	4,077	,000
EO - Objetivos	,313	,100	,300	3,148	,002
3 (Constante)	1,843	,344		5,359	,000
EO - Eficiência	,341	,099	,353	3,441	,001
EO - Objetivos	,298	,101	,285	2,947	,004
CO - Comunicação	,068	,072	,072	,937	,350
4 (Constante)	1,725	,346		4,982	,000
EO - Eficiência	,286	,102	,296	2,798	,006
EO - Objetivos	,265	,101	,254	2,610	,010
CO - Comunicação	-,051	,093	-,055	-,550	,583
CO - Defesa	,229	,115	,224	1,995	,048
5 (Constante)	1,870	,351		5,333	,000
EO - Eficiência	,257	,102	,266	2,508	,013
EO - Objetivos	,276	,101	,265	2,742	,007
CO - Comunicação	-,134	,101	-,143	-1,325	,187
CO - Defesa	,129	,124	,126	1,033	,303
CO - Responsabilidade	,193	,096	,224	2,017	,045
6 (Constante)	1,482	,355		4,174	,000
EO - Eficiência	,146	,103	,151	1,412	,160
EO - Objetivos	,225	,098	,216	2,288	,023
CO - Comunicação	-,197	,099	-,210	-1,990	,048
CO - Defesa	,099	,121	,097	,821	,413
CO - Responsabilidade	,142	,094	,164	1,510	,133
SCI - Flexibilidade	,380	,104	,345	3,652	,000
7 (Constante)	1,470	,340		4,318	,000
EO - Eficiência	,136	,099	,141	1,377	,170
EO - Objetivos	,113	,098	,109	1,153	,250
CO - Comunicação	-,207	,095	-,221	-2,184	,030
CO - Defesa	,049	,116	,047	,418	,677
CO - Responsabilidade	,076	,091	,088	,837	,404
SCI - Flexibilidade	,276	,103	,251	2,685	,008
SCI - Interação	,346	,086	,369	4,043	,000

Variável dependente: Qualidade da Informação Contábilística - Momento da apresentação

**Tabela 29** – Coeficientes da Qualidade da Informação Contábilística – Momento da apresentação.

Fonte: Elaboração do autor.

## ANÁLISE DE VARIÂNCIA DOS RESULTADOS – RUMO AO SUCESSO ORGANIZACIONAL

A regressão linear múltipla foi realizada a fim de verificar se a variável independente referenciada como qualidade da informação contábilística, que está dividida em relação às características qualitativas e ao momento da sua apresentação, detém capacidade de influência sobre a variável dependente, ou seja, sobre os resultados com rumo ao sucesso organizacional.

MODELO	SOMA DOS QUADRADOS	GRAUS DE LIBERDADE	MÉDIA DOS QUADRADOS	F	SIG.	
1	Regressão Residual Total	178,339 118,989 297,328	1 178 179	178,339 ,668	266,784	,000 <sup>a</sup>
2	Regressão Residual Total	188,678 108,650 297,328	2 177 179	94,339 ,614	153,686	,000 <sup>b</sup>

a. Preditores: (Constante), QIC - Características

b. Preditores: (Constante), QIC - Características, QIC - Momento da apresentação

Variável dependente: Resultados - Rumo ao sucesso organizacional

**Tabela 30** – ANOVA dos Resultados – Rumo ao sucesso organizacional.

Fonte: Elaboração do autor.

De acordo com a tabela 30 e uma vez que o *p-value* < 0,05 podemos confirmar, por um lado, a existência de regressão linear entre as variáveis independentes e a dependente e, por outro lado, que os modelos são estatisticamente significativos. Além disso, as variáveis que interpretam a qualidade da informação contábilística estão a influenciar os resultados orientados para o sucesso organizacional, daí a conclusão de que o modelo explica significativamente a variância nos resultados.

Relativamente à hipótese 4 (H4) deste modelo: existe uma relação entre a qualidade da informação contábilística e os resultados obtidos, é facilmente observável que a hipótese é válida quando relacionada com os resultados orientados para o sucesso organizacional, uma vez que o nível de significância dos modelos é menor que 0,05.

## ANÁLISE DOS COEFICIENTES DOS RESULTADOS – RUMO AO SUCESSO ORGANIZACIONAL

O coeficiente do beta demonstrado na tabela 31 identifica qual das variáveis detém maior influência nos resultados com rumo ao sucesso organizacional. Assim sendo, é a variável das características qualitativas da informação contábilística que mais capacidade de influência tem na variável dependente. Opostamente, a variável que explica menos o modelo é a qualidade da informação contábilística no momento em que é apresentada.

Em relação ao modelo composto pelas duas variáveis independentes, é possível verificar através do coeficiente não padronizado (B) que por cada unidade de aumento na qualidade das características da informação contábilística haverá um aumento de 0,535 nos resultados alcançados e que por cada unidade de aumento na qualidade da divulgação da informação contábilística apenas haverá um aumento de 0,285 na dita variável dependente, caso a outra variável do modelo permanecer constante.

De entre as duas variáveis explicativas da qualidade da informação contábilística, conseguimos observar pelo nível de significância que ambas as variáveis independentes são significativas e que ambas conseguem explicar o modelo.

MODELO	COEFICIENTES NÃO PADRONIZADOS		COEFICIENTES PADRONIZADOS	T	SIG.
	B	ERRO PADRÃO	BETA		
1 (Constante)	1,543	,261		5,909	,000
QIC - Características	,774	,047	,774	16,334	,000
2 (Constante)	1,238	,261		4,746	,000
QIC - Características	,535	,074	,535	7,245	,000
QIC - Momento da apresentação	,285	,070	,303	4,104	,000

Variável dependente: Resultados - Rumo ao sucesso organizacional

**Tabela 31** – Coeficientes dos Resultados – Rumo ao sucesso organizacional.

Fonte: Elaboração do autor.

#### ANÁLISE DE VARIÂNCIA DOS RESULTADOS – FOCO NO LUCRO E RETORNO FINANCEIRO

Para esta regressão linear múltipla foram utilizadas as duas variáveis que integram a qualidade da informação contábilística, isto é, as características qualitativas e o momento da sua apresentação, de modo a concluir se são capazes de influenciar a variável dependente, que é neste caso os resultados com foco no lucro e retorno financeiro.

Conforme a tabela 32 é possível validar a existência de regressão linear entre as variáveis independentes e a dependente, bem como que os modelos são estatisticamente significativos, visto que o  $p\text{-value} < 0,05$ . Deste modo, as variáveis que interpretam a qualidade da informação contábilística exercem poder de influência nos resultados orientados para o lucro e retorno financeiro, pelo que o modelo é estatisticamente significativo e explica a variância existente nos resultados.

A hipótese 4 (H4) deste modelo: existe uma relação entre a qualidade da informação contábilística e os resultados obtidos é válida quando relacionada com os resultados orientados para o lucro e retorno financeiro, pois o nível de significância dos modelos é menor que 0,05, aliás é exatamente 0,000.

MODELO	SOMA DOS QUADRADOS	GRAUS DE LIBERDADE	MÉDIA DOS QUADRADOS	F	SIG.
1	Regressão Residual Total	49,369 178 179	49,369 ,265	186,010	,000 <sup>a</sup>
2	Regressão Residual Total	51,495 177 179	25,748 ,255	101,010	,000 <sup>b</sup>

a. Preditores: (Constante), QIC - Características

b. Preditores: (Constante), QIC - Características, QIC - Momento da apresentação

Variável dependente: Resultados - Foco no lucro e retorno financeiro

**Tabela 32** – ANOVA dos Resultados – Foco no lucro e retorno financeiro.

Fonte: Elaboração do autor.

#### ANÁLISE DOS COEFICIENTES DOS RESULTADOS – FOCO NO LUCRO E RETORNO FINANCEIRO

Na tabela 33 está identificado o coeficiente do beta, que permite concluir acerca da variável que carrega maior poder de influência nos resultados orientados para o lucro e retorno financeiro. Portanto, é novamente as características qualitativas da informação contábilística que influencia mais a variável dependente, quando comparada com a variável da qualidade da informação contábilística no momento em que é divulgada.

MODELO	COEFICIENTES NÃO PADRONIZADOS		COEFICIENTES PADRONIZADOS	T	SIG.	
	B	ERRO PADRÃO	BETA			
1	(Constante) QIC - Características	1,954 ,407	,164 ,030	,715	11,879 13,639	,000 ,000
2	(Constante) QIC - Características QIC - Momento da apresentação	1,816 ,299 ,129	,168 ,048 ,045	,525 ,241	10,801 6,280 2,888	,000 ,000 ,004

Variável dependente: Resultados - Foco no lucro e retorno financeiro

**Tabela 33** – Coeficientes dos Resultados – Foco no lucro e retorno financeiro.

Fonte: Elaboração do autor.

Relativamente ao modelo constituído pelas duas variáveis independentes, é possível verificar através do coeficiente não padronizado (B) que por cada unidade de aumento na qualidade das características da informação contabilística haverá conseqüentemente um aumento de 0,299 nos resultados alcançados e que por cada unidade de aumento na qualidade da divulgação da informação contabilística apenas haverá um aumento de 0,129, se a outra variável do modelo permanecer constante.

Através do nível de significância apresentado na tabela 33, é possível concluir que ambas as variáveis independentes são preditores significativos que conseguem explicar o modelo.

#### VALIDAÇÃO DAS HIPÓTESES

Concretizada a análise aos testes das hipóteses, através das correlações de *Pearson* e da regressão linear múltipla, é apresentado abaixo na tabela 34 um quadro que basicamente sintetiza quais as hipóteses deste estudo que são consideradas válidas.

HIPÓTESES	VALIDAÇÃO
<b>H1:</b> Existe uma relação entre a estrutura organizacional e a qualidade da informação contabilística.	<b>Válida</b>
<b>H2:</b> Existe uma relação entre a cultura organizacional e a qualidade da informação contabilística.	<b>Válida</b>
<b>H3:</b> Existe uma relação entre o sistema de controlo interno e a qualidade da informação contabilística.	<b>Válida</b>
<b>H4:</b> Existe uma relação entre a qualidade da informação contabilística e os resultados obtidos.	<b>Válida</b>

**Tabela 34** – Validação das hipóteses.

Fonte: Elaboração do autor.

Após a análise e divulgação dos resultados alcançados neste estudo, o próximo passo que surge está relacionado com as conclusões teóricas/práticas obtidas com esta investigação, as implicações para a gestão, as limitações da presente pesquisa e as sugestões para futuras realizações científicas acerca deste tema.

## 5. CONCLUSÕES

### 5.1. DISCUSSÃO E IMPLICAÇÕES PARA A TEORIA

Todo o tema envolvente à contabilidade tem vindo progressivamente a ser adaptado à evolução do mundo empresarial, sendo ainda atualmente uma fonte complexa de investigação e de compreensão. Contudo, existe simultaneamente diversas lacunas nos estudos realizados acerca da utilidade e qualidade da informação contabilística e de como esta poderá contribuir para a obtenção de melhores resultados. Portanto, através de uma revisão à literatura é possível verificar que há determinados fatores internos à organização que implicam e que afetam negativamente essa qualidade da informação produzida pela contabilidade.

Teoricamente enquadrado na temática dos condicionantes organizacionais com capacidade de influência na qualidade da informação contabilística, o propósito essencial desta investigação assenta na natureza das relações que possam existir entre os condicionantes organizacionais e a qualidade da informação gerada pelos profissionais da contabilidade, bem como o impacto desta última na obtenção dos resultados desejados pelas organizações. Em vista disso, a revisão da literatura permitiu desvendar que as três variáveis com poder de influência na qualidade da informação contabilística são a estrutura organizacional, a cultura organizacional e o sistema de controlo interno.

Conforme os objetivos inicialmente traçados, a base desta investigação visa concluir, por um lado, acerca da importância e do impacto que os três fatores organizacionais, como a estrutura, a cultura e o sistema de controlo interno detêm sobre o *output* gerado na contabilidade, mais propriamente o nível de qualidade proporcionado, identificando a variável com maior poder de influência e, por outro lado, analisar as características qualitativas e o momento da apresentação da informação contabilística que mais afetam o alcance dos resultados desejados.

Para apurar a veracidade das variáveis e para encontrar a resposta à principal problemática deste estudo foram, em primeiro lugar, elaborados e aplicados questionários a uma amostra global de 180 intervenientes e, em segundo lugar, realizados testes ao nível da estatística através de métodos quantitativos. Os dados recolhidos apontaram para evidências suficientes de que as quatro hipóteses da investigação são válidas, pelo que as cinco variáveis são também aceites e significativas. Por consequência, podemos concluir que a estrutura organizacional, a cultura organizacional e o sistema de controlo interno apresentam uma significativa influência na qualidade da informação contabilística, bem como que esta última também apresenta uma significativa influência nos resultados organizacionais obtidos pelas empresas.

Em termos das relações individuais entre os conceitos, os resultados obtidos comprovam que a estrutura organizacional está de alguma forma relacionada com o sistema de controlo interno, ou seja, que o tipo de estrutura aplicado no ceio de uma empresa, seja em termos da definição dos objetivos ou dos canais de autoridade/processos, está alinhado com os procedimentos e controlos regulados pela mesma. Também parece existir uma relação entre o sistema de controlo interno e a cultura organizacional, isto é, que os planos, controlos e funções estão aparentemente adaptados aos costumes, tradições, hábitos e interações entre os funcionários.

De entre os três condicionantes organizacionais com poder para influenciar a qualidade da informação produzida pela contabilidade, os resultados comprovam que são a estrutura organizacional e o sistema de controlo interno que mais domínio têm sobre a qualidade que a informação produzida pela contabilidade pode atingir. Isto também indica que a cultura organizacional não afeta tanto a qualidade da informação contabilística como as outras duas variáveis, apesar de todas elas serem significativas para o modelo desta investigação.

Em relação à informação contabilística versus resultados, foi testado que o nível de qualidade da informação gerada pela contabilidade, seja pelo modo de utilização, pelo fornecimento de conteúdo relevante ou pela ausência de erros, consegue influenciar os resultados obtidos pela organização, sendo possível analisar as diferenças entre os desejados e os reais. Além disso, o nível de qualidade da informação contabilística proporcionado pelas características da relevância, precisão, concisão, confiabilidade e comparabilidade consegue ter uma capacidade de poder superior nos resultados alcançados do que pelo momento em que é divulgada, apesar de quer as características quer a fonte de apresentação serem ambas significativas.

É de mencionar que no geral todas as variáveis estão significativamente correlacionadas e que todas as relações existentes são positivas, isto é, que a movimentação de uma variável resultará da mesma forma na sua subordinada, pelo que se uma variável sofrer um aumento a outra consequentemente aumentará e, inversamente, se sofrer uma diminuição a outra também diminuirá. É também de referir que foi analisado o efeito do grau de PME Excelência nos resultados obtidos pelos inquiridos e que não foram encontradas diferenças significativas no comportamento de uma PME em relação ao de uma PME Excelência, pelo que foi desconsiderado qualquer tipo de separação ou tratamento entre as mesmas, visto que o estatuto é irrelevante para este tema de investigação.

De uma forma geral, a análise aos resultados obtidos nesta investigação permitiu comprovar que a estrutura organizacional composta pelas divisões do trabalho, departamentos, coordenação, autoridade e implementação das estratégias; a cultura organizacional que abrange os hábitos, tradições, regras, políticas e interação entre os funcionários; e o sistema de controlo interno constituído pelos procedimentos, controlos e equipamentos regularizados para o alcance das metas, possuem um impacto significativo ao nível da qualidade da informação posteriormente concebida pelos profissionais da contabilidade. Além do mais, esse nível de qualidade irá determinar o grau e sucesso dos resultados conquistados pelas pequenas e médias empresas, tanto em termos de crescimento no mercado como de retorno financeiro.

## **5.2. IMPLICAÇÕES PARA A GESTÃO**

No atual mundo complexo onde vivemos, a informação é uma fonte imprescindível com capacidade de mover o comportamento e os resultados das organizações, através de situações que exigem decisões e que envolvem algum grau de incerteza. Assim sendo, a importância e a necessidade de decisão exigem informações credíveis por parte da contabilidade, a fim de contribuírem para o alcance de resultados futuros consolidados com os desejos e as ambições das pequenas e médias empresas.

É de notar que a maior parte dos gestores portugueses tendem a avaliar e a tomar as suas decisões com base nas demonstrações financeiras disponibilizadas pela contabilidade. Por esse mesmo motivo, é fundamental a existência de qualidade nas informações contabilísticas fornecidas. Porém, essa qualidade é por sua vez afetada pela organização funcional interna da própria empresa através do seu modelo de estrutura organizacional, dos seus hábitos de cultura organizacional e do seu sistema de procedimento e controlo interno.

Assim, o tecido empresarial das PME deve compreender e ter conhecimento da existência de fatores internos que podem ter um impacto favorável ou desfavorável na qualidade da informação contabilística disponibilizada e que, por conseguinte, afetam as bases alternativas para a tomada de decisão, bem como o rumo dos resultados alcançados. Além do mais, o aperfeiçoamento da estrutura organizacional, da cultura organizacional e do sistema de controlo interno pode auxiliar no rigor das informações transpostas para a contabilidade e posteriormente facilitar não só a obtenção dos resultados desejados, mas ainda a conquista de melhores.

Os pressupostos fundamentais desta investigação estão a contribuir para a ciência da gestão em termos de, em primeiro lugar, identificar os condicionantes organizacionais que mais afetam a qualidade da informação contabilística e, em segundo lugar, reconhecer a forma de como a mesma afeta os resultados a atingir.

Dado isso, esta investigação fornece dados para a gestão dos condicionantes organizacionais e para a prática de um contributo propício à qualidade da informação contabilística, uma vez que os resultados desejados são influenciados por ambos. Além do mais, é possível atenuar, ou mesmo eliminar, esses condicionantes através de um ajuste interno, retirar o melhor partido da qualidade incluída na informação produzida pela contabilidade, alcançar os resultados ambicionados e contribuir para o sucesso das empresas.

### **5.3. LIMITAÇÕES E FUTURAS INVESTIGAÇÕES**

Num momento de finalização da atual investigação, são apresentadas as limitações evidenciadas por parte da mesma e algumas recomendações que poderão suscitar interesse ou incentivar a novas e futuras investigações nesta temática.

Uma das primeiras limitações deste estudo está relacionada com a aplicação e análise somente a nível nacional, bem como apenas a funcionários de pequenas e médias empresas portuguesas, uma vez que o tecido empresarial do país é constituído maioritariamente por empresas caracterizadas por pequenas e médias. O tamanho da amostra pode não ter conseguido representar totalmente a população focada neste estudo, além de que um maior número de intervenientes consegue reforçar a credibilidade dos dados.

No que diz respeito à recolha dos dados para posterior análise é de referir que foi aplicada uma certa persistência contínua para a obtenção de respostas por parte de possíveis participantes e o facto da técnica de amostragem utilizada ter sido a não probabilística.

Como recomendações para futuras investigações, o foco deve operar em estudos aplicados a amostras de maior dimensão, bem como a diferentes estatutos de PME a fim de observar o poder das relações deste estudo em diferentes óticas e avaliar o padrão de resultados. A generalização deste estudo a diferentes contextos, tais como indústrias, setores, empresas, empregos ou zona geográfica, é essencial para determinar se os mesmos condicionantes organizacionais geram resultados idênticos ou distintos dos obtidos no presente estudo.

Além disso, estudos futuros podem prestar mais atenção à relação de influência existente entre a qualidade da informação contabilística e os resultados desejados pelas empresas, com vista a determinar as características essenciais que mais contribuem para o alcance dos resultados desejados, através de uma precoce otimização à estrutura, à cultura e ao sistema de controlo interno. Também seria interessante validar a uniformidade do comportamento dos atributos organizacionais que influenciam a qualidade da informação contabilística quando aplicados a empresas de maiores proporções.

## **BIBLIOGRAFIA**

AASB, F. (2004). Framework for the Preparation and Presentation of Financial Statements. AASB (AASB).

Al-Hiyari, A., Al-Mashregy, M. H. H., Mat, N. K. N., & Alekam, J. M. (2013). Factors that affect accounting information system implementation and accounting information quality: A survey in University Utara Malaysia. *American Journal of Economics*, 3(1), 27-31.

Ali, B. J., Omar, W. A. W., & Bakar, R. (2016). Accounting Information System (AIS) and organizational performance: Moderating effect of organizational culture. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(4), 138-158.

Alves, M. D. C. G. (2008). A contabilidade nas decisões de gestão dos dirigentes portugueses. *Revista Universo Contábil*, 4(3), 124-137.

Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2010). Auditing and assurance services: An integrated approach. Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.

ASB (1999). The Statement of Principles for Financial Reporting. The Accounting Standards Board Limited.

Bhasin, S. (2008). Lean and performance measurement. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 19(5), 670-684.

Bodnar, George, H., & Hopwood, William S. (2010). *Accounting Information Systems*, 10th edition, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.

Bordin, P., & Saraiva, C. J. (2005). O controle interno como ferramenta fundamental para a fidedignidade das informações contábeis. *Revista eletrônica de Contabilidade*, 2(3), 218.

Bowditch, J. L.e Buono, A. F. (1992). *Elementos de comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira

Bushman, Robert M. & Smith, Abbie J. (2001). Financial accounting information and corporate governance. *Journal of Accounting and Economics*. 32, 237-333.

Calazans, A. T. S. (2008). Qualidade da informação: conceitos e aplicações. *TransInformação*, 20(1), 29-45.

Calori, R., & Sarnin, P. (1991). Corporate culture and economic performance: A French study. *Organization studies*, 12(1), 049-74.

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

Carvalho, M. G. D. (1997). *Antropologia e as culturas organizacionais*. Revista Educação e Tecnologia. Curitiba: Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná.

Chandler, A. D. (1962). *Strategy and structure: Chapters in the history of the American enterprise*. Massachusetts Institute of Technology Cambridge

Chiva, R., Alegre, J., & Lapiedra, R. (2007). Measuring organisational learning capability among the workforce. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 224-242.

CNC (2015). Sistema de Normalização Contabilística: Estrutura Conceptual (EC), aviso 8254/2015, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 158/2009, de 13 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 98/2015, de 2 de junho.

Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98.

COSO: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2004). *Enterprise Risk Management – Integrated Framework – Executive Summary*.

COSO: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013). *Enterprise Risk Management – Integrated Framework – Executive Summary*.

Costa, C. B. (2010). *Auditoria Financeira - Teoria & Prática*, 9ª ed., Lisboa: O Rei dos Livros.

Davenport, T.H. & Prusak, L. (1998). *Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual*. Rio de Janeiro.

Davis, M. D., & Blaschek, J. R. D. S. (2006). Deficiências dos sistemas de controle interno governamentais atuais em função da evolução da economia. In Congresso USP Controladoria e Contabilidade (Vol. 6).

Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of management review*, 21(3), 619-654.

Doherty, N. F., & Perry, I. “The Cultural Impact of Workflow Management Systems in the Financial Services Sector”, *The Services Industry Journal* (21:4), October, 2001, pp. 147-166.

Eilifsen, A., Knivsfla IV, K. H., & Sættem, F. (1999). Earnings manipulation: cost of capital versus tax. *European Accounting Review*, 8(3), 481-491.

Esmeray, A. (2016). The Impact of Accounting Information Systems (AIS) on Firm Performance: Empirical Evidence in Turkish Small and Medium Sized Enterprises. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 233-236.

Fagbemi, T. O., & Olaoye, J. A. (2016). An evaluation of accounting information system and performance of small scale enterprises in Kwara State, Nigeria. *DBA Africa Management Review*, 6(1).

Fagundes, J. A., Petri, M., Lavarda, R. B., Rodrigues, M. R., Lavarda, C. E. F., & Soller, C. C. (2011). Estrutura organizacional e gestão sob a ótica da teoria da contingência. *Gestão & Regionalidade*, 26(78).

Fardinal. (2013). The Quality of Accounting Information and The Accounting Information System through The Internal Control Systems: A Study on Ministry and State Agencies of The Republic of Indonesia. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(6), 156-161.

Fischer, R. M., e Fleury, M. T. L. (1996). *Cultura e poder nas organizações*. São Paulo: Atlas.

Freitas, G. (2007). As características qualitativas definidas pelo IASB: alterações impostas pelo referencial fair value. In *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro* (p. 64). Universidad de La Rioja.

Geertz, C. (1978). *The interpretation of cultures*. Basic books. New York.

Gelinas, U. J., Dull, R. B., & Wheeler, P. (2011). *Accounting information systems*. Cengage Learning.

George, M. J., & Jones, G. (2012). *Understanding and Managing Organisational Behavior*. 6th Edition. USA: Prentice Hall.

Gomes, E. (2014). A importância do Controlo Interno no Planeamento de Auditoria. *Revisores e Auditores*, 64(1), 8-31.

Gordon, G. G., & DiTomaso, N. (1992). Predicting corporate performance from organizational culture. *Journal of management studies*, 29(6), 783-798.

Gorla, N., Somers, T. M., & Wong, B. (2010). Organizational impact of system quality, information quality, and service quality. *The Journal of Strategic Information Systems*, 19(3), 207-228.

- Hickmann, J. F. (2005). Controlo interno nas organizações.
- Homburg, C., & Pflesser, C. (2000). A multiple-layer model of market-oriented organizational culture: Measurement issues and performance outcomes. *Journal of marketing research*, 37(4), 449-462.
- IAPMEI. (2019). PME Excelência. Disponível em maio, 15, 2019 em <https://www.iapmei.pt/PRODUTOS-E-SERVICOS/Qualificacao-Certificacao/PME-Lider/PME-Excelencia.aspx>
- Imoniana, J. O., & Nohara, J. J. (2005). Cognição da estrutura de controle interno: uma pesquisa exploratória. *Revista de administração e contabilidade da Unisinos*, 2(1), 37-46.
- INE. (2019). População empregada: total e por sexo 1974-2018. Lisboa, Portugal: INE, Instituto Nacional de Estatística, PORDATA. Disponível em abril, 30, 2019 em <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+sexo+-30>
- Jaggi, B. L. (1975). The impact of the cultural environment on financial disclosures. *International journal of accounting*, 10(2), 75-84.
- Khandwalla, P. N. (1974). Mass output orientation of operations technology and organizational structure. *Administrative Science Quarterly*, 74-97.
- Kloot, L. (1997). Organizational learning and management control systems: responding to environmental change. *Management Accounting Research*, 8(1), 47-73.
- Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). Culture: A critical review of concepts and definitions. *Papers. Peabody Museum of Archaeology & Ethnology, Harvard University*.
- Kurniawati, E. P., & MeilianaIntani, A. (2016). Effect analysis of the use of accounting information, managerial performance and employee performance Towards SMEs. *Journal of Administrative and Business Studies*, 2(3), 130-142.
- Kuwaiti, M. E., & Kay, J. M. (2000). The role of performance measurement in business process re-engineering. *International Journal of Operations & Production Management*, 20(12), 1411-1426.
- Lawrence, Paul R & Lorsch, Jay William & Harvard University. Graduate School of Business Administration. Division of Research (1967). *Organization and environment: managing differentiation and integration*.

Leidner, D. E., & Kayworth, T. (2006). Review: A review of culture in information systems research: Toward a theory of information technology culture conflict. *MIS Quarterly*, 30, 357–399.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*.

Lopes, H., M., M., S., C., & Rosado, D., P. (2018). A importância da contabilidade e dos sistemas de informação de apoio à decisão na gestão organizacional do exército português. *Revista Científica da Academia Militar*.

Lowe, E. A. (1970). Budgetary Control: An Evaluation in a Wider Managerial Perspective, *Accountancy*, Nov., 764 – 769

Major, M., & Vieira, R. (2009). *Contabilidade e Controlo de Gestão: Teoria, Metodologia e Prática*. Lisboa: Escolar Editora.

Martins, C. Q., & Carvalho, C. (2015). Procedimentos contabilísticos e a sua importância no controlo interno nas micro e pequenas empresas. *Portuguese Journal of Finance, Management and Accounting*, 1(1).

Martins, M. E., & Ponte, J. P. (2010). *Organização e tratamento de dados*. Lisboa: ME-DGIDC.

Merchant, K. A. (1985). Organizational controls and discretionary program decision making: A field study. *Accounting, Organizations and Society*, 10(1), 67-85.

Ministério das Finanças (1998). Decreto-Lei n.º 166/98, que institui o sistema de controlo interno da administração financeira do Estado; in *Diário da República – I Série - A*, n.º 144, de 25 de junho.

Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations: A synthesis of the research*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

Mintzberg, H. (1995). *Estrutura e Dinâmica das Organizações (1ª edição)*; tradução de Amélia Salavista Brooker - revisão técnica de António Caetano. Lisboa: Dom Quixote.

Morais, G. e Martins, I. (2013). *Auditoria Interna: Função e Processo*, 3ª ed., Lisboa: Áreas Editora.

Moreira, A. C., & Pereira, A. G. (2004). A contabilidade e a intangibilidade da informação: desafios presentes e futuros para a “ciência dos números”. *Cadernos BAD*, 92-105.

Mukaka, M. M. (2012). A guide to appropriate use of correlation coefficient in medical research. *Malawi Medical Journal*, 24(3), 69-71.

Nagappan et al. (2009). The influence of Organisational structure on Software Quality: An Empirical Case Study. In *Proceedings of the 30th international conference on Software engineering* (pp. 521-530). ACM.

Neogy, T. K. (2014). Evaluation of Efficiency of Accounting Information Systems: A Study On Mobile Telecommunication Companies In Bangladesh, *Global Disclosure of Economics and Business*, 3(1), 40-55.

Neves, J. (2000). *Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos*. Lisboa: Editora RH.

Neves, J. F. (2008). A importância de um sistema de controlo interno. *Revista TOC* 99, pp. 60-61 de junho 2008.

Noui, Y., & Mensi, S. (2013). Accounting Information System of Tunisian SMEs: Complexity, Determinants and Impact on Financial Performance. *International Journal of Economics, Finance and Management*, 2(4), 2307-2466.

Oliveira, J. N., & Amaral, L. (1999). O papel da qualidade da informação nos sistemas de informação.

Omar, M. K., Ismail, S., Ying, L. P., & Yau, T. C. (2016). Factors Influencing Quality Accounting Information Systems among Malaysian Private Organizations.

Otley, D. T., & Berry, A. J. (1980). Control, organization and accounting. In *Readings in accounting for management control* (pp. 28-48). Springer, Boston, MA.

Paim, I., Nehmy, R. M. Q., & Guimarães, C. G. (2007). Problematização do conceito "Qualidade" da Informação. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 1(1).

Penman, S. H., & Zhang, X. J. (2002). Accounting conservatism, the quality of earnings, and stock returns. *The accounting review*, 77(2), 237-264.

Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative science quarterly*, 24(4), 570-581.

Pinheiro, M., & Lopes, I. T. (2012). A qualidade da informação contabilística antes e após a adoção das normas internacionais de contabilidade: O caso português. *Contabilidade & Gestão*, 9-51.

Pires, A. M., & Rodrigues, F. J. (2011). As características do tecido empresarial determinam necessidades específicas e definem um utilizador padrão para a informação financeira: evidência empírica. XXI Jornadas Hispanos-Lusas de Gestão Científica.

Pires, A. M., & Rodrigues, F. J. (2014). Análise crítico reflexiva sobre a influência das características da envolvente na hierarquia dos utilizadores da informação financeira: uma abordagem ao caso português a partir da teoria da contingência. *Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión*, 12(23), 171-189.

Pires, A. M., & Rodrigues, F. J. (2016). A divulgação de informação financeira e a sua relação com as características da empresa: reflexão e evidência a partir do anexo. XXVI Jornadas Hispano Lusas de Gestão Científica.

Pitela, A. C. (2008). O desempenho profissional do contador na opinião do empresário. *Revista Publicatio UEPG: Ciências Sociais Aplicadas*, 8(1).

Ribeiro, O. D. P. (2006). Cultura organizacional. *Millenium*, 169-184.

Rita, R., Teixeira, A. B., Rosário, C., Mata, C., & Gonçalves, S. (2005). A implementação da contabilidade gestão e a informação para o processo de decisão: o caso das empresas da região de Setúbal. In XIII Congresso da AECA.

Robbins, S. P. (2005). *Comportamento organizacional*. 11ª edição. São Paulo: Pearson Precentice Hall.

Robbins, S. P., & Barnwell, N. (2006) Chapter 4: Dimensions of organisation structure. In *Organisation theory: Concepts and cases* (5th edn.). Frenchs Forest, NSW: Pearson Education Australia

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). Organizational culture. *Organizational behavior*, 28-50.

Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. 3rd edition. The Jossey-Bass business & management series.

Schermerhorn, J. R. (2011). *Introduction to Management*. 11th edition. John Wiley & Sons. (Asia) Pte Ltd.

Scott, T. W., & Tiessen, P. (1999). Performance measurement and managerial teams. *Accounting, Organizations and society*, 24(3), 263-285.

Simon, H. A., Guetzkow, H., Kozmetsky, G., & Tyndall, G. (1954). Centralization versus Decentralization in the Controller's Department. Carnegie Institute of Technology. Graduate School of Industrial Administration. Controllershship Foundation.

Stair, R., Moisiadis, F., Genrich, R., & Reynolds, G. (2011). Principles of information systems. Cengage Learning Australia.

Stanton, J., & Galton, P. (2001). Galton, Pearson and the Peas: A brief history of linear regression for statistics instructors. *Journal of Statistical Education*, 9(3).

Susanto, A. (2013). Accounting Information Systems: Development of Risk Control Structure. Prime Edition. First mold. Bandung: Lingga Jaya.

Syaifullah, M. (2015). Influence Business Process On The Quality Of Accounting Information System. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 4(1), 323-328.

Syaifullah, M. (2017). Influence of Organization Structure on Quality of Accounting Information System. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 3(12).

Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1984). Studying organizational cultures through rites and ceremonials. *Academy of management review*, 9(4), 653-669.

Wang, Y. Y. R., Strong, D. M., & Guarascio, L. M. (1994). Data Consumers' Perspectives of Data Quality. Total Data Quality Management Research Program, Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology.

Weber, M. (1947). The theory of economic and social organization. Trans. AM Henderson and Talcott Parsons. New York: Oxford University Press.

Weetman, P. (2003). Financial Accounting: An introduction. Pearson Education.

Xu, H., Horn Nord, J., Daryl Nord, G., & Lin, B. (2003). Key issues of accounting information quality management: Australian case studies. *Industrial Management & Data Systems*, 103(7), 461-470.

Zóboli Dalmácio, F., & de Paulo, F. F. (2004). A evidenciação contábil: publicação de aspetos socioambientais e económico-financeiros nas demonstrações contábeis. *BBR-Brazilian Business Review*, 1(2).

De Oliveira Filho, M. L. (2002). A utilização da regressão linear como ferramenta estratégica para a projeção dos custos produção. In *Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC*.

# ANEXOS

## ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO

### Condicionantes Organizacionais e Informação Contabilística

\*Obrigatório

#### Impactos na obtenção dos resultados desejados

---

Este questionário está enquadrado numa investigação para a tese de Mestrado em Gestão Financeira, realizada no Instituto Superior de Gestão.

Os resultados obtidos têm como objetivo recolher informação que servirá exclusivamente para fins de análise académica.

As respostas representam uma opinião individual, não havendo classificação de respostas corretas ou erradas, uma vez que é solicitado apenas que responda com a maior sinceridade e rigor.

O questionário é absolutamente confidencial e anónimo, pelo que jamais será solicitada qualquer identificação durante a realização do mesmo.

Grata pelo seu contributo!

#### I - DADOS PESSOAIS

1. 1. Idade \*

\_\_\_\_\_

2. 2. Género \*

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

3. 3. Está empregado? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não -> Termina aqui o questionário. Pare de preencher este formulário.

#### II - DADOS PROFISSIONAIS

4. 1. Trabalha ou já trabalhou numa empresa com o Estatuto de PME (Pequena e Média Empresa) Excelência? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

5. 2. Habilitações Literárias \*

Marcar apenas uma oval.

Até ao 3º Ciclo (9º Ano)

Secundário (12º Ano)

Licenciatura

Pós-Graduação

Mestrado

Doutoramento

Outra: \_\_\_\_\_

### III - ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Assinale com uma cruz (X) na opção pretendida a cada afirmação tendo em conta a escala considerada.

6. 1. Em relação à sua entidade empregadora, indique o grau de utilização/prática para a obtenção de eficiência organizacional \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 Discorda totalmente	2	3	4	5	6	7 Concorda totalmente
Garantir maior eficiência e qualidade no processo de tomada de decisão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Garantir maior eficiência em reuniões e discussões internas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Garantir boa coordenação entre as áreas funcionais da organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profundidade e qualidade no planeamento estratégico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Objetivos dos departamentos regulados/idênticos aos objetivos gerais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. 2. Relativamente à sua entidade empregadora, indique o grau de concordância dos seguintes objetivos durante a elaboração dos orçamentos \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 Discorda totalmente	2	3	4	5	6	7 Concorda totalmente
Maximizar a margem de lucro da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maximizar a quota de mercado da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maximizar a eficiência do planeamento estratégico da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### IV - CULTURA ORGANIZACIONAL

Assinale com uma cruz (X) na opção pretendida a cada afirmação tendo em conta a escala considerada.

8. 1. Relativamente à sua entidade empregadora, indique o grau de conformidade na defesa dos funcionários para o sucesso organizacional \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 Discorda totalmente	2	3	4	5	6	7 Concorda totalmente
Valorização dos funcionários orientados para o desempenho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esforço dos funcionários para o alcance do sucesso organizacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Destaque para a inovação e aprendizagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avaliação dos funcionários qualificados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. 2. Em relação à sua entidade empregadora, indique o grau de proveito dos funcionários para a comunicação e competência interna \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 Discorda totalmente	2	3	4	5	6	7 Concorda totalmente
Comunicação aberta é altamente valorizada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalhos sem erros são bastante valorizados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ambição para qualificação e competência máximas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cooperação de trabalho entre as diferentes funções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. 3. Relativamente à sua entidade empregadora, avalie os funcionários em termos de responsabilidade e apreciação \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 Discorda totalmente	2	3	4	5	6	7 Concorda totalmente
Estimação em que o funcionário pense e aja como empreendedor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsabilidade do empregado é fortemente reconhecida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consideração na satisfação do empregado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## V - SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

Assinale com uma cruz (X) na opção pretendida a cada afirmação tendo em conta a escala considerada.

11. 1. Em relação à sua entidade empregadora, indique o grau da utilização do sistema de controlo interno em termos de prática e flexibilidade \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 Discorda totalmente	2	3	4	5	6	7 Concorda totalmente
São de fácil aprendizagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Equipado somente com recursos e funções úteis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexível para permitir facilmente alterações	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fomenta a produtividade do trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capaz de antecipar mudanças futuras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. 2. Relativamente à sua entidade empregadora, indique o grau de interação do sistema de controlo interno \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 Discorda totalmente	2	3	4	5	6	7 Concorda totalmente
Existem métodos para receber, agrupar e partilhar informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Constante acompanhamento das novas tecnologias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suporta processos de melhoria contínua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## VI - QUALIDADE DA INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA

Assinale com uma cruz (X) na opção pretendida a cada afirmação tendo em conta a escala considerada.

13. 1. Na sua opinião, indique o grau de concordância para as seguintes características da informação contabilística de modo a que seja de qualidade \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 Discorda totalmente	2	3	4	5	6	7 Concorda totalmente
Precisa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Completa e concisa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Útil e relevante para a tomada de decisão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comparável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fácil compreensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Confiável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. 2. Na sua opinião, indique o grau de importância no momento em que a informação contabilística é apresentada \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 Discorda totalmente	2	3	4	5	6	7 Concorda totalmente
Fornecida em tempo útil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Registada livre de erros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Baseada em fontes verdadeiras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## VII - RESULTADOS

Assinale com uma cruz (X) na opção pretendida a cada afirmação tendo em conta a escala considerada.

15. 1. Em relação à sua entidade empregadora, relacione o grau de importância dos resultados orientados para o sucesso organizacional \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 Discorda totalmente	2	3	4	5	6	7 Concorda totalmente
Desempenho e expansão no mercado - Quota de mercado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Classificação da satisfação do cliente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de resposta à procura dos clientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Produtividade do trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. 2. Relativamente à sua entidade empregadora, qualifique a mensuração dos resultados a obter em termos de lucros e retorno financeiro \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 Discorda totalmente	2	3	4	5 Concorda totalmente
Capacidade de alcançar um determinado lucro ou rendimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Retorno sobre o capital - Rentabilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Margem de lucro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Crescimento das Vendas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Análise do orçamento versus realidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Obrigado pela sua colaboração!**