



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO

CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

**AS CARACTERÍSTICAS DO AUDITOR E DA FIRMA DE
AUDITORIA INFLUENCIAM A QUALIDADE DE AUDITORIA
FINANCEIRA?**

ERIKA LAURINDO DE PAULA PEREIRA

OUTUBRO 2023



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO

CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

**AS CARACTERÍSTICAS DO AUDITOR E DA FIRMA DE
AUDITORIA INFLUENCIAM A QUALIDADE DE AUDITORIA
FINANCEIRA?**

ERIKA LAURINDO DE PAULA PEREIRA

ORIENTADOR:

PROF. DOUTOR ANTÓNIO CARLOS DE OLIVEIRA SAMAGAIO

OUTUBRO 2023

ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS

ARAgg – Audit reporting aggressiveness

ISA – International Standard on Auditing

ISQM - International Standard on Quality Management

NIC / NIRF – Normas internacionais de relato financeiro

OF – Órgão Fiscalizador

OM – Opinião modificada

QA – Qualidade de Auditoria

RJSA – Regime Jurídico da Supervisão de Auditoria

ROA – Return on Assets

SROC – Sociedades de Revisores Oficiais de Contas

VN – Volume de negócios

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar a influência que as características do auditor e das firmas de auditoria têm na qualidade de auditoria financeira. A literatura aponta para uma variação na qualidade do trabalho realizado pelos auditores e pelas firmas de auditoria e que esta é influenciada por fatores inerentes ao perfil do auditor (sexo, educação e experiência) e das próprias firmas de auditoria (formação, carga de trabalho, remuneração, dividendos e dimensão).

A amostra deste estudo é composta por 11.448 empresas portuguesas e 146 firmas de auditoria, no período compreendido entre 2017 e 2021. Neste trabalho, a qualidade de auditoria é mensurada a partir do indicador da *Audit Reporting Aggressiveness* (ARAgg).

Os resultados indicam que a remuneração dos trabalhadores das firmas de auditoria têm um impacto positivo na qualidade de auditoria. Do lado oposto, a distribuição de resultados e a proporção de quadros com formação de mestrado face aos licenciados têm influência negativa na qualidade de auditoria. Nas firmas mais agressivas, as mulheres têm um impacto negativo na qualidade de auditoria. Enquanto nas firmas mais conservadoras, a proporção de doutorados nos quadros face aos licenciados tem um efeito de aumentar o risco de o auditor emitir uma opinião modificada quando provavelmente as demonstrações financeiras não estão materialmente distorcidas.

Palavras-chave: Qualidade de Auditoria, características do auditor, características das firmas de auditoria, agressividade do auditor, Portugal.

JE: M4, M40, M41, M42

ABSTRACT

The main purpose of this paper is to study the influence that the characteristics of the auditor and audit firms have on the Quality of Financial Auditing in Portugal.

The academic literature suggests that there is a variation in the quality performed by auditors and audit firms. It was possible to identify several factors inherent to the auditor's profile (gender, education, and experience) that could influence Audit Quality (AQ), as well as factors related to audit firms, namely, training, workload, remuneration, dividends and size.

This study is sample comprises 11,448 Portuguese companies and 146 auditing firms that carried out audits on these companies between 2017 and 2021. *Audit Reporting Aggressiveness* (ARAgg) was used as an audit quality proxy.

The results indicate that factors such as audit firm worker salaries positively and significantly impact AQ. The distribution of dividends has a negative and significant influence on AQ. On the other hand, dividend distribution and the proportion of workers with a master's degree compared to the rest of the graduate workers, has a negative influence on audit quality. On more aggressive firms, women have a negative impact on audit quality. Furthermore, on more conservative firms, the proportion of workers with a doctorate degree compared to the rest of the graduate workers increases the likelihood that the auditor should issue a modified opinion when, probably, the financial statements are not materially misstated.

Keywords: Audit Quality, characteristics of the auditor, characteristics of audit firm personnel, auditor's aggressiveness, Portugal.

JEL: M4, M40, M41, M42



ÍNDICE

Abreviaturas e Acrónimos	iii
Resumo	iv
Abstract.....	v
Índice	vi
Índice de figuras.....	viii
Índice de tabelas.....	viii
Agradecimentos	ix
1. Introdução	1
2. Revisão de literatura	4
2.1. Noção de qualidade de auditoria.....	4
2.2. Qualidade de auditoria e as características da firma de auditoria	5
2.2.1. Sexo.....	7
2.2.2.Educação	8
2.2.3.Experiência.....	9
2.2.4.Formação.....	9
2.2.5.Carga de trabalho	10
2.2.6.Remuneração	11
2.2.7.Distribuição de resultados	11
2.2.8.Dimensão.....	12
3. Metodologia	14
3.1. Mensuração das variáveis.....	14
3.1.1. Variável dependente.....	14
3.1.2. Variáveis independentes.....	17



3.2. Modelo de estimação	18
3.3. Seleção da amostra e obtenção dos dados	19
4. Resultados	20
4.1. Análises univariada e bivariada	20
4.2. Análise multivariada	22
4.3. Análise de robustez	23
4.4. Discussão de resultados	25
5. Conclusões	28
6. Referências Bibliográficas	29
Apêndice	33

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 – Modelo conceptual	13
------------------------------------	----

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA I– Composição da amostra	20
TABELA II – Estatísticas descritivas	21
TABELA III –Matriz de correlações de Pearson	22
TABELA IV – Resultados da análise multivariada.....	23
TABELA V- Estatística descritiva consoante valor <i>ARAgg</i>	23
TABELA VI –Análise multivariada com <i>ARAgg</i> positivo e negativo	24

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, ao professor Doutor António Carlos de Oliveira Samagaio pela sua ajuda na escolha do tema, pelo seu auxílio na recolha dos dados e pela sua orientação ao longo do desenvolvimento deste trabalho. Aproveito para agradecer ao Instituto Nacional de Estatística pelo auxílio no processo de obtenção de dados e disponibilização dos dados necessários à realização deste trabalho.

Quero deixar um agradecimento especial ao meu marido, André, pelo seu apoio e companheirismo, pela sua ajuda e compreensão quando estava a passar por momentos difíceis ao longo da realização deste trabalho. A sua presença foi essencial. Foste um amigo quando precisei de um, sei que sem ti isto não seria possível.

Deixo também um agradecimento aos meus amigos, em especial aos meus colegas de grupo, que foram essenciais durante o mestrado. Deixo um agradecimento à minha melhor amiga e em especial aos seus pais, que foram importantíssimos na realização deste mestrado.

Por último, apesar de não existirem palavras suficientes para agradecer, agradeço acima de tudo aos meus pais, que sempre me incentivaram a dar o meu melhor, a estudar e alcançar os meus sonhos.

1. INTRODUÇÃO

No contexto em que vivemos, o acesso à informação é indispensável à tomada de decisão. No entanto, obter acesso à informação não é, por si só, a condição suficiente. É também necessário garantir que a informação que estamos a utilizar é suficiente, credível e reflete a realidade que estamos a analisar. Afinal de contas, de que serve a informação, se nela não podermos confiar? Os esquemas e reportes fraudulentos que marcaram o início deste século vieram reforçar a importância da credibilidade do relato financeiro e a relevância não só do processo de auditoria, como também da qualidade do mesmo.

A crescente evolução da economia mundial, o aumento da competitividade entre empresas, a maior complexidade do normativo contabilístico, os incentivos e oportunidades para a manipulação da informação e as assimetrias de informação inerentes ao mercado, evidenciam o papel crucial do auditor externo. Segundo o §3 da *International Standard on Auditing (ISA) 200* (IAASB, 2022), a finalidade de uma auditoria visa aumentar a confiança dos utilizadores das demonstrações financeiras de uma dada entidade. Apesar do auditor não conseguir mitigar o risco de negócio e risco de mercado, poderá ter um papel significativo na redução do risco de informação (Arens et al., 2020). A função do auditor externo é contribuir para a credibilização do relato financeiro, algo essencial para o bom funcionamento das atividades dos mercados financeiros (EY, 2023). Além disso, o trabalho de auditoria tendo sido bem executado, tem um papel chave na diminuição do risco de informação, visto que melhora tanto qualidade do relato financeiro como a alocação da informação entre os intervenientes (Clinch et al., 2011). Deste modo, o auditor consegue diminuir o gap de informação, assegurando, dentro de um nível de segurança razoável, que as demonstrações financeiras se encontram isentas de distorções materiais, quer devido a erro ou a fraude.

Os diversos utilizadores da informação financeira depositam confiança nas contas auditadas. Esta confiança confere valor à auditoria realizada (Maijor & Vanstraelen, 2012). Além disso a estabilidade financeira global tem na sua base um relato financeiro de elevada qualidade, e a auditoria constrói esta confiança no sistema de relato como um todo (IAASB, 2023). Deste modo, a qualidade do trabalho de auditoria desenvolvido e todos os fatores que poderão influenciá-la são cada vez mais pertinentes, sendo esta uma área de estudo bastante dinâmica e relevante de investigação (Defond & Zhang, 2014).

De facto, a qualidade de auditoria (QA) tem sido estudada cada vez mais ao longo dos anos, sendo possivelmente o tema de maior interesse na área de auditoria (Muhamad et al., 2021; Ciger, 2020; Defond & Zhang, 2014; Francis, 2023). O foco da investigação nesta área centra-se, não só na compreensão do tema, com também nos seus determinantes (Tritschler, 2014).

O presente trabalho pretende analisar o efeito das características do auditor e das firmas de auditoria (SROC) na QA em Portugal. Em termos específicos, o trabalho averigua se a QA é influenciada por fatores relacionados com o auditor (sexo, educação, experiência) e a firma de auditoria (formação, carga de trabalho, remuneração dos trabalhadores, dividendos e dimensão). A amostra deste estudo é composta por 11.448 empresas portuguesas e 146 firmas de auditoria que realizaram as auditorias a essas empresas, no período compreendido entre 2017 e 2021.

A motivação para o desenvolvimento deste trabalho é dupla. Em primeiro lugar, este estudo envereda a linha de investigação do capital humano como determinante da QA. Segundo Becker (1998), a eficácia da auditoria depende da qualidade do auditor. Além disso, apesar dos auditores servirem o interesse público através da segurança que fornecem à informação financeira, continua a existir um gap entre o que os utilizadores da informação financeira esperam do auditor e o que este último consegue fornecer (Franzel, 2016). De acordo com Duff (2004), este gap pode traduzir-se num “deficient performance gap”, quando existe uma diferença entre as responsabilidades do auditor (definidas pela regulamentação profissional) e a performance do auditor (QA de auditoria fornecida). O autor refere que a diminuição deste gap depende da educação e formação de auditores de todos os níveis hierárquicos, bem como da implementação de processos de controlo de qualidade na firma de auditoria. Adicionalmente, a literatura aponta para diferentes formas de medir a QA. Neste trabalho usaremos o modelo desenvolvido por Gul et al. (2013), que de acordo com o nosso melhor conhecimento, ainda não foi aplicado ao mercado português de auditoria.

Em segundo lugar, este trabalho também é relevante em termos práticos, quer para as firmas de auditoria, quer para as entidades supervisoras da profissão, uma vez que revela como a QA é influenciada pelo capital humano. Compreender o modo como a estrutura de capital humano influencia a QA será um auxílio na contratação de trabalhadores nas

firmas de auditoria e no desenvolvimento de legislação, *frameworks* e indicadores de QA por parte dos supervisores.

Após este capítulo introdutório, esta dissertação está estruturada em cinco capítulos adicionais. O segundo capítulo consiste na revisão da literatura relevante para o desenvolvimento do estudo, focando-se no conceito de auditoria e a sua evolução, bem como nas características dos auditores e como estas poderão influenciar a QA. Posteriormente, no capítulo 3, será descrita a metodologia utilizada, bem como o processo de seleção da amostra e obtenção dos dados, no capítulo 4. O capítulo 5 será dedicado à análise dos resultados obtidos, e por fim, no capítulo 6, será apresentada uma conclusão e as limitações do trabalho realizado.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. Noção de qualidade de auditoria

O conceito de QA tem sido objeto de atenção por parte da comunidade académica e das entidades reguladoras. Contudo, a realidade mostra-nos que não existe um conceito universalmente aceite sobre a QA, muito menos uma forma de a medir (Knechel et al., 2013). De Angelo (1981, p.186) refere que a QA consiste na “probabilidade conjunta de o auditor conseguir detetar uma violação dos princípios contabilísticos e reportá-la”. Esta definição é geralmente aceite porque considera tanto a competência do auditor em detetar uma distorção como a sua independência e objetividade ao reportá-la (Detzen & Gold, 2021).

Não obstante, esta visão torna todo o processo de auditoria binário e simplista, reduzindo a QA à decisão do auditor reportar ou não uma falha no sistema de relato financeiro da empresa (Defond & Zhang, 2014). Os autores consideram que o auditor é responsável por assegurar um certo nível de qualidade no relato financeiro, algo que vai além da conformidade com os princípios contabilísticos e da mera aplicação das normas de auditoria, não é uma simples deteção e reporte de inconsistências ou distorções no relato financeiro auditado. É ainda referido que a definição de QA deve refletir a relação deste conceito com a qualidade do relato financeiro, que depende do sistema de relato financeiro do cliente e das suas características. Deste modo, a QA traduz uma “maior confiança que as demonstrações financeiras refletem fielmente a realidade económica da empresa, tendo em conta o seu sistema de relato financeiro e as suas características” (Defond & Zhang 2014, p. 281). As normas de auditoria estão alinhadas com a visão defendida pelos autores acima mencionados. Segundo o §A46 da ISA 200 (IAASB, 2022), o auditor deve considerar, entre outros aspetos, a vertente qualitativa das práticas contabilísticas da empresa. O IAASB (2014, p.1) dita que “uma auditoria cumpre o seu objetivo quando os utilizadores das demonstrações financeiras auditadas têm confiança que o auditor efetuou o seu trabalho de acordo com as normas adequadas e que uma auditoria de qualidade foi feita”.

Knechel et al. (2013) e Tritschler (2014) sintetizam as definições existentes para a QA em dois grupos, consoante:

- O nível de conformidade com o normativo contabilístico – neste caso a QA será tanto maior quanto maior foi a conformidade com as normas relevantes.
- Qualidade do relato financeiro e conformidade com as normas de auditoria – existem autores que definem a QA como a deteção de distorções nas demonstrações financeiras, o que aumenta a fiabilidade das mesmas (Knechel et al., 2013), ou seja, a deteção e reporte de distorções representam elevada QA (Tritschler, 2014).

Dresdner e Fischer (2020) argumentam que a forma de avaliar a QA difere entre auditores e investidores. Para um auditor, a qualidade prende-se com o cumprimento do normativo contabilístico, enquanto para um investidor, a qualidade depende de auditores competentes, bem treinados, independentes e com ceticismo profissional.

Deb et al. (2023) apresentam, através de um quadro, algumas das definições apresentadas ao longo do tempo para QA, demonstrando que o conceito é dinâmico. Não obstante, a ideia comum é que a QA existe numa escala (Francis 2011), onde maior qualidade é preferível (Knechel et al., 2013). Apesar da qualidade ser amplamente estudada e de extrema relevância, ainda não existe um consenso sobre a mesma (Francis, 2023). Não obstante ao longo dos anos têm surgido alguns modelos empíricos que ajudam a quantificar a QA e existem *frameworks*, normas e guias que também auxiliam na elucidação sobre o tema (Knechel et al., 2013) e no desenvolvimento de práticas que melhorem a qualidade dos trabalhos.

2.2. Qualidade de auditoria e as características da firma de auditoria

A literatura é pródiga em trabalhos que procuram explicar os fatores que afetam a QA, subdividindo-se em dois domínios: quadros conceituais e estudos empíricos. A linha teórica do estudo da QA é caracterizada pelo desenvolvimento de quadros que conceptualizam a auditoria como um processo e examinam os fatores intervenientes no mesmo (Detzen & Gold, 2021).

O *The Audit Quality Framework* do Financial Reporting Council (2008) do Reino Unido identifica 5 drivers para atingir a QA, sendo que a competência e qualificações dos *partners* e staff de auditoria são identificadas como um dos fatores-chave com impacto positivo na QA. A cultura da firma de auditoria, a eficácia do processo de auditoria,

fiabilidade e utilidade do relatório de auditoria, e outros fatores não controláveis pelo auditor que possam afetar a qualidade, são identificados como catalisadores para a QA.

O *Framework for Audit Quality* do International Auditing Assurance Standard Board (2014) descreve uma série de fatores que em conjunto aumentam a probabilidade de ser efetuada uma auditoria de qualidade de forma consistente. São identificados elementos como inputs, processos, outputs, interações e fatores contextuais, que contribuem para a qualidade da auditoria em vários níveis (*engagement*, firma e nível nacional). Destaca-se que os inputs estão relacionados com o auditor a nível individual. Fatores como a ética, atitude e experiência, e a cultura das firmas, são elementos essenciais nesta dimensão. Estes fatores serão influenciados pelo contexto no qual a auditoria é efetuada.

O Center for Audit Quality (2014) publicou o *CAQ approach to audit quality indicators*, onde é apresentada uma lista de indicadores de QA divididos em 4 áreas: liderança e *tone at the top*; conhecimento, experiência e carga de trabalho da equipa de auditoria; monitorização; e relatório de auditoria.

A *International Standard on Quality Management (ISQM) 1* (IAASB, 2020) aponta no seu §15, que o interesse público da atividade da auditoria é alcançado nos casos em que as firmas de auditoria consigam consistentemente realizar trabalhos de qualidade. Para esse fim, a ISQM 1 indica a necessidade dos auditores em estabelecer um sistema de gestão da qualidade estruturado em oito componentes (IAASB, 2020). Uma das componentes é os Recursos, que abarca os recursos humanos. A este propósito o §32 da ISQM 1 identifica características essenciais para a qualidade como as competências e capacidades, compromisso e comportamentos (IAASB, 2020).

Francis (2011) desenvolveu um *framework* como auxílio na pesquisa sobre a QA. O autor argumenta que a QA é mensurável numa escala delimitada entre auditorias de baixa qualidade e elevada qualidade e que, elementos como inputs, a firma de auditoria e as instituições reguladoras, entre outros, influenciam a QA.

Em Portugal, a Comissão de Mercado de Valores Mobiliários publicou o Guia de Aplicação de Indicadores de Qualidade da Auditoria (CMVM, 2022), que prevê 8 indicadores e 15 métricas consideradas relevantes para promover a QA. O objetivo deste modelo de qualidade não é "... ser fórmula direta e única para determinar a qualidade da auditoria ...", mas considera-se um instrumento útil que permite sistematizar informação

sobre alguns dados críticos do processo de auditoria” (CMVM, 2022, p. 11). Ao olhar para estes indicadores é necessário considerar o contexto da organização auditada e os fatores que poderão influenciá-la uma vez que a falta de contextualização pode fornecer informação errónea e inconsequente.

Empiricamente, existem diversos estudos focados nos determinantes da QA. A perspectiva destes estudos é que QA é dinâmica e multifacetada (Detzen & Gold, 2021), sendo influenciada por diversos fatores. Se definirmos QA como um bem económico é possível inferir que a mesma resulta da procura dos clientes e da oferta dos auditores, e que estas duas forças dependem dos incentivos e capacidades de ambos. Por um lado, os clientes procuram QA devido a custos de agência e imposições regulatórias. Além disso, as contas auditadas de forma voluntária reduzem o custo da dívida, melhoram o *rating* de crédito e são uma sinalização positiva para o mercado (Defond & Zang, 2014). Por outro lado, os auditores são incentivados a realizar uma auditoria de qualidade para manter a sua reputação e evitar litígios, sendo que a capacidade (conhecimento, experiência) das equipas é determinantes na qualidade oferecida (Defond & Zang, 2014). Assim, tanto o cliente como o auditor têm influência na QA.

Os quadros conceituais, bem como a literatura empírica, destacam a relevância que o auditor tem em todo o processo e como as suas capacidades e experiência têm um papel importante na garantia da qualidade do trabalho. Por exemplo, o estudo de Gul et al. (2013) revela que existe uma variação significativa na qualidade entre auditores. Os autores sugerem que as características individuais do auditor podem afetar o seu julgamento e decisões, e conseqüentemente a QA. Não obstante, os autores ressaltam que, apesar de conseguirem explicar parte da variação na qualidade através das características do auditor, grande parte desta relação ainda não foi explicada, o que demonstra que o auditor é uma peça chave, mas não é a única.

2.2.1. *Sexo*

Mnif e Cherif (2021) argumentam que um auditor com menos confiança (tipicamente mulheres), poderá estar mais predisposto a realizar testes extensivos e exaustivos, o que aumenta a probabilidade de detetar uma distorção ou gestão de resultados por parte do órgão de gestão. Com base em outros estudos empíricos, os autores sugerem que as

auditoras seguem mais as regras que os seus pares do sexo masculino, além de aceitarem a informação com base em critérios mais objetivos, o que aumenta a credibilidade das demonstrações financeiras auditadas. Os autores apresentam também algumas teorias que explicam a abordagem diferente entre homens e mulheres, sendo o fenómeno “*glass ceiling*” uma delas. De acordo com esta linha de pensamento, é muito mais difícil para uma mulher atingir níveis hierárquicos superiores e por isso estas devem demonstrar maior competência para atingir a posição de *partner*, por exemplo. Esta dificuldade pode traduzir-se em maior qualidade.

Mnif e Cherif (2021) afirmam ainda que grande parte da literatura estudada conclui que a presença de um *partner* do sexo feminino melhora o sistema de relato financeiro do cliente, e que este efeito se deve a uma maior ansiedade de perda de reputação numa área dominada por profissionais do sexo masculino. Gul et al. (2013) ainda acrescentam que, de acordo com estudos da área da psicologia, as mulheres são mais avessas ao risco e mais conservadoras no que toca a temas financeiros. Assim, será expectável que a QA seja superior em firmas que contenham nos seus quadros de pessoal uma proporção maior de indivíduos do sexo feminino. Neste contexto, formulamos a seguinte hipótese de investigação:

H1: *as mulheres têm um impacto positivo na QA*

2.2.2. Educação

A literatura sugere que quanto maior o nível de educação do auditor, mais competente e conservador este se torna (Okak, 2018). O autor, com base no estudo de Chen et al. (2017), sugere que auditores com grau de mestre detêm mais conhecimentos que auditores licenciados e por isso são mais críticos no seu trabalho e recolhem mais evidências, tornando mais fácil a deteção de uma distorção. O mesmo estudo conclui que a educação do auditor tem um grande impacto na QA, visto que minimiza efeitos negativos relacionados com a carga de trabalho, medida através do número de clientes auditados. De acordo com §32 da ISQM1 (IAASB, 2020), os recursos contratados devem ter os conhecimentos e capacidades adequadas para a realização dos trabalhos da firma. Posteriormente, no §A88, a norma refere que as competências são adquiridas através de

diversos métodos, nomeadamente a formação profissional. Assim, formulamos a seguinte hipótese de investigação:

H2: *o nível de educação dos auditores afeta positivamente a QA*

2.2.3. Experiência

Zahmatkesh e Rezazadeh (2017) argumentam que a experiência do auditor traduz-se em maior independência, o que resulta em maior qualidade nos trabalhos de auditoria. De acordo com a definição supracitada de DeAngelo (1981), a QA depende da capacidade do auditor detetar uma distorção material e reportá-la. Zahmatkesh e Rezazadeh (2017) referem que a capacidade de deteção de distorções depende da competência do auditor, e que a divulgação das mesmas depende da independência do auditor. À medida que a experiência do auditor aumenta é possível explorar cada vez mais os desvios e erros no processo de auditoria. Os autores afirmam ainda que, quanto maior a competência profissional do auditor maior será a qualidade, visto que é obrigação do auditor manter as competências necessárias para fornecer um serviço aceitável mediante os standards aplicáveis.

De acordo com o no modelo de Indicadores de Qualidade de Auditoria Português (CMVM, 2022, p. 37), “auditores com experiência relevante e adequada formação têm uma maior capacidade de executar e definir uma estratégia de auditoria adaptada aos riscos e contexto das entidades auditadas (...). , além disso, “existe uma correlação positiva entre a qualidade da auditoria e o nível de envolvimento dos elementos mais seniores ... estes possuem o conhecimento e a experiência necessários para a identificação e resolução dos temas de auditoria de maior complexidade“. Assim, espera-se que a QA seja superior em firmas com trabalhadores mais experientes.

H3: *a experiência dos auditores afeta positivamente a QA*

2.2.4. Formação

As firmas de auditoria têm o dever, enquanto organizações que prestam serviços, assegurar uma boa gestão dos seus recursos humanos, através da melhoria da sua experiência e conhecimentos, o que em consequência melhora a QA (Cheng et al., 2009).

Estes autores, concluem que existe maior qualidade em firmas que investem na educação, desenvolvimento profissional, e certificação e formação dos seus trabalhadores. No entanto, depois de receber a formação, cabe ao auditor pôr em prática os conhecimentos, competências e know-how adquiridos nas formações, o que melhoraria a sua performance e a QA. Quando isto não é possível, a formação não é um auxílio na deteção e prevenção de distorções nas demonstrações financeiras (Qatamin et al., 2020). No Guia da QA, a CMVM (2022, p. 41) refere que “a formação contínua aumenta a capacidade dos colaboradores em realizar auditorias de qualidade elevada”. Deste modo, é expectável que o investimento das firmas de auditoria na formação dos trabalhadores tenha um impacto positivo na QA.

H4: *o investimento na formação afeta positivamente a QA*

2.2.5. Carga de trabalho

Muitas pessoas têm a ideia de que o trabalho de auditoria é caracterizado por uma elevada carga horária laboral, onde os auditores trabalham horas e horas sem fim, especialmente na *busy season*. Esta ideia é agravada quando olhamos para as grandes firmas de auditoria, onde se chega a trabalhar 12 horas por dia. Por exemplo, o staff das Big4 dos escritórios de Espanha apontam picos de 80 horas de trabalho por semana – quase 12 horas por dia, sete dias da semana – na chamada *busy season*, relativa aos meses de janeiro e fevereiro, quando são fechadas as contas anuais de grandes empresas (El País, 2021). A este cenário estão associados problemas como a pressão excessiva para a conclusão dos trabalhos e a falta de equilíbrio da carga de trabalho. Esta pressão e desequilíbrio levam a comportamentos disfuncionais, podendo ultrapassar os mecanismos de controlo de qualidade da firma e afetar a qualidade do trabalho desempenhado. O cansaço e a fadiga diminuem o rigor do auditor, afetando a sua capacidade de deteção e reporte de distorções (Lopez & Peters, 2012). A falta de equilíbrio diminui a QA, especialmente quando em resposta a um aumento do volume de trabalho, as firmas reduzem as horas dos membros mais sénior, aumentando a proporção de horas trabalho efetuadas por outros níveis hierárquicos (Heo et al., 2020). Contudo, o impacto na QA é mitigado quando são realizadas auditorias no período interino (Heo et

al., 2020). Assim, podemos assumir que a carga de trabalho tem um impacto negativo na QA.

H5: *a carga de trabalho afeta negativamente a QA*

2.2.6. Remuneração

O efeito dos incentivos atribuídos aos trabalhadores na QA é uma área ainda pouco explorada (Defond & Zhang, 2014) e que por vezes foca-se apenas nos esquemas de compensação dos *partners*. O salário do staff, que acabam por realizar grande parte do trabalho, está positivamente associado à QA e salários mais elevados estão associados a uma menor frequência de ajustamentos (Hoopes et al., 2018). Além disso, as firmas de auditoria não absorvem todo o custo do aumento salarial, sendo possível passar parte dele para os seus clientes. Deste modo, salários mais atrativos motivam os trabalhadores a esforçarem-se mais ou conseguem atrair profissionais mais qualificados o que aumenta a QA.

H6: *o nível remuneratório das firmas de auditoria afeta positivamente a QA*

2.2.7. Distribuição de resultados

DeAngelo (1981) conclui que é menos provável que auditores que não recebem uma participação nos lucros (*non equity partners*) questionem a continuidade de clientes com dificuldades financeiras, que o seu estilo de reporte é mais agressivo e menos preciso. Estes resultados são consistentes com a expectativa de que deter uma parte da firma de auditoria aumenta a qualidade do trabalho desempenhado. É ainda afirmado que o investimento de capital e maior preocupação com a performance e reputação da firma dos *equity partners* está associado a uma melhoria na qualidade. Estes últimos, são uma figura de autoridade mais forte e por isso, conseguem propor um ajustamento junto do cliente com maior facilidade, além disso verifica-se que são os que têm maior influência na tomada de decisões internas e por isso são os que têm maior impacto na QA (Gul et al 2013).

DeAngelo (1981) ressalta que, embora a detenção de capital possa melhorar a QA, poderá, dadas certas circunstâncias, ser um incentivo para cortar custos ou agradar

clientes, com vista a aumentar o lucro da firma e o rendimento do *partner*. Adicionalmente, verifica-se que a QA fica comprometida quando a compensação do *partner* tem uma componente variável elevada, sendo que este efeito é agravado quando o lucro distribuível é pequeno (Ernstberger et al., 2019). Considerando não existir uma unanimidade na literatura, formulamos a seguinte hipótese:

H7: *a distribuição dos lucros nas firmas de auditoria afeta a QA*

2.2.8. Dimensão

Gul et al. (2013) afirmam que as maiores firmas de auditoria conseguem desenvolver uma auditoria com mais qualidade, quando comparadas com firmas mais pequenas, dado que as grandes firmas são mais independentes. Segundo DeAngelo (1981), os clientes das “*BigN firms*”, a nível individual, têm um impacto económico reduzido quando comparado com o custo de deteção de um erro. Assim, quanto maior a firma de auditoria e quanto menor a fração que um determinado cliente representa no seu portefólio, menor será o incentivo para que o auditor se comporte de forma oportunista e, por isso, maior a qualidade do trabalho desempenhado. Por um lado, temos as pequenas firmas de auditoria, com poucos clientes, ou com clientes que representem uma grande parte do seu portefólio. Nestas firmas, o incentivo para satisfazer as vontades do cliente é maior. No caso das grandes firmas, estas já estão estabelecidas no mercado, com uma reputação e imagem valiosa. Neste caso, o seu incentivo é fornecer um serviço de qualidade, visto que uma falha na auditoria poderá ter um custo superior ao potencial benefício de satisfazer os desejos do cliente (Francis 2004).

H8: *a dimensão da firma auditoria afeta positivamente a QA*

A Figura 1 apresenta o mapa concetual desta dissertação.

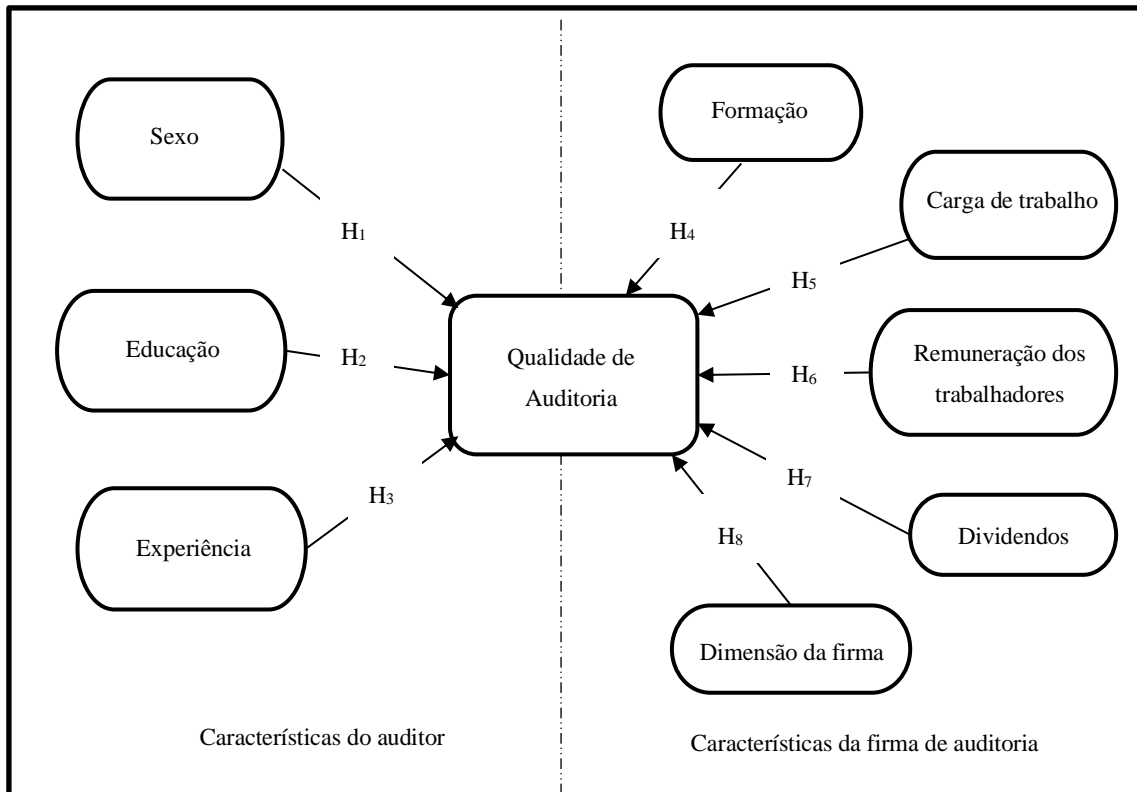


FIGURA 1 – Modelo conceptual

3. METODOLOGIA

3.1. Mensuração das variáveis

3.1.1. Variável dependente

DeFond e Zhang (2014) avaliaram as vantagens e desvantagens das métricas de qualidade mais usadas pelos investigadores ao longo dos anos. Os autores sugerem que a opinião do auditor é o único meio de comunicação direta com os *stakeholders*, por isso, o entendimento do mesmo acerca das demonstrações financeiras poderá ser um indicador de QA (ou falta dela), quando se compara a sua opinião à realidade da entidade auditada. Os autores argumentam que a opinião do auditor está na sua esfera de controlo, e que esta é uma variável discreta sobre a qual existe consenso sobre a forma de mensuração. A desvantagem deste método é que, se a opinião modificada (OM) for a variável base para a medição, estaremos possivelmente perante uma amostra mais reduzida visto que se trata de um evento menos frequente. Assim, a opinião do auditor é uma forma de medir a QA.

A ISA 700 prevê os diferentes tipos de opinião, sendo que é referido que a opinião não modificada é “*expressa pelo auditor quando conclui que as demonstrações financeiras estão preparadas, em todos os aspetos materiais, de acordo com o referencial de relato financeiro aplicável*” – § 16 (IAASB, 2022). Não obstante, a ISA 700 refere que se o auditor concluir que “*as demonstrações financeiras como um todo não estão isentas de distorção material;*” ou “*não conseguir obter prova de auditoria suficiente e apropriada para concluir*” acerca das demonstrações financeiras, a opinião deve ser modificada – § 17 (IAASB, 2022). A ISA 705 define que existem três tipos de opinião modificada (IAASB, 2022): adversa, com reserva ou escusa de opinião.

Gul et al. (2013) apresentam um modelo através do qual é possível estimar a probabilidade da emissão de uma opinião modificada (OM), com base na informação financeira da entidade auditada. Esta previsão é usada para calcular a variável *Audit Reporting Agressiveness (ARAgg)*, uma *proxy* para a QA. A variável *ARAgg* resulta da diferença entre a probabilidade estimada para a emissão de uma OM e a opinião realmente expressa pelo auditor, sendo que esta é 1 se a mesma for modificada e 0 caso contrário (equação 1). A variável *ARAgg* quantifica o *threshold* do auditor em divergir da emissão de uma OM. Quanto mais positivo for o *threshold*, maior a agressividade do auditor, e, portanto, maior a tolerância para a gestão de resultados (Ocak et al., 2023). Por outras

palavras, quanto mais positivo for o *ARAgg*, maior é a probabilidade de que o auditor tenha emitido uma opinião não modificada, quando na realidade o mais aconselhável seria expressar uma opinião modificada. Em sentido oposto, quanto mais negativo for o *ARAgg*, mais conservador foi o auditor, ao considerar que as demonstrações financeiras estão materialmente distorcidas quando eventualmente o mais aconselhável seria emitir uma opinião não modificada.

Os valores de *ARAgg* foram calculados por empresa auditada, por ano, sendo que posteriormente foi necessário agregá-los por SROC, por ano. A agregação foi feita com base no peso dos ativos¹ de cada cliente no total de ativos auditados pela SROC, sendo que posteriormente foi calculada a média ponderada com base no peso de cada cliente. Um valor elevado para esta variável está associado a maior agressividade na SROC e, por isso, uma menor QA. A equação 1 reporta o cálculo de *ARAgg*.

$$ARAgg = Opinião prevista - Opinião do auditor \quad (1)$$

A probabilidade estimada para a emissão de uma OM foi calculada através de um modelo de regressões logísticas anuais com base no modelo de Gul et al. (2013). Adicionalmente, a estimação considerou duas variáveis de controlo: tipo de normativo contabilístico adotado pelo cliente (*NIC*) e a existência de um órgão de fiscalização no cliente (*OF*). Segundo Zeghal et al. (2012), a adoção das normas internacionais de contabilidade e das normas internacionais de relato financeiro (*NIC/NIRF*) melhora a qualidade do relato financeiro das empresas quando comparado com o relato através do normativo contabilístico local, melhora a comparabilidade e transparência do reporte financeiro. Contudo, a mera adoção das *NIC/NIRF*, não garante a melhoria na qualidade do relato financeiro e fatores como o auditor externo também influenciam a qualidade da informação produzida (Wadesango et al, 2016). Deste modo o normativo contabilístico adotado foi considerado como variável de controlo, sendo igual a 1 quando a empresa utiliza as *NIC/NIRF* (*NIC*) e 0 caso contrário.

De acordo com o artigo 278º do Código das Sociedades Comerciais, as sociedades comerciais podem estruturar-se de umas das seguintes formas:

- a) Conselho de administração e conselho fiscal;

¹ Considerou-se o *LogAtivos* como dimensão da empresa auditada .

b) Conselho de administração, compreendendo uma comissão de auditoria, e revisor oficial de contas;

c) Conselho de administração executivo, conselho geral e de supervisão, e revisor oficial de contas.

O Regime Jurídico de Supervisão de Auditoria (RJSA), define através do artigo 2º, que o OF, no caso das sociedades anónimas, pode tomar a forma de Conselho Fiscal, de Comissão de Auditoria ou ainda de Conselho Geral e de Supervisão, sendo que para o caso de outras entidades, o OF pode assumir a forma de outros órgãos que desempenhem funções de fiscalização análogas.

No RJSA, disposto no artigo 3º, estão também assentes as funções atribuídas ao Órgão de Fiscalização, nomeadamente:

- Acompanhar e divulgar informação relativa à revisão legal de contas;
- Supervisionar a elaboração e divulgação da informação financeira, garantindo a sua integridade e a independência do órgão de fiscalização;
- Fiscalizar a eficácia dos sistemas de controlo interno e de gestão do risco;
- Verificar e acompanhar a independência do revisor oficial de contas ou da sociedade de revisores oficiais de contas, bem como verificar e aprovar a prestação de outros serviços, para além dos serviços de auditoria;
- Selecionar e recomendar os revisores oficiais de contas ou sociedades de revisores oficiais de contas.

A literatura encontra evidência de que as características do órgão de fiscalização contribuem para a melhoria da QA. São exemplos dessa relação positiva entre a QA com as características associadas à dimensão, frequência de reuniões, duração dos mandatos, idade, experiência do órgão de fiscalização (Sultana et. al, 2019; Mardessi, 2022). Assim, considerámos a variável *OF* que assume o valor 1 quando a empresa dispõe de um órgão de fiscalização e 0 caso contrário.

Posto isto, a *Opinião Prevista* foi calculada através da seguinte equação:

Opinião prevista (2)

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Caixa e equivalentes} + \text{Contas a receber}}{\text{Passivo corrente}} \\ &+ \frac{\text{Contas a receber}}{\text{Ativo total}} + \frac{\text{Inventários}}{\text{Ativo total}} + \text{ROA} + \text{Loss} \\ &+ \text{Alavancagem} + \text{LogAtivos} + \text{Idade} + \text{NIC} + \text{OF} \end{aligned}$$

Na Equação 2, a variável *ROA* corresponde ao rácio entre o resultado líquido sobre o ativo. A variável *Loss* é binária e corresponde a 1 caso a empresa auditada tenha registado um prejuízo, e 0 caso contrário. A variável *Alavancagem* traduz o rácio entre o total do passivo sobre o total do ativo. A variável *LogAtivos* representa a dimensão da empresa através do logaritmo dos ativos da empresa auditada. A *Idade* corresponde aos anos desde a criação da empresa. No Anexo I é apresentado os resultados da estimação dos coeficientes usados para determinar a *Opinião prevista*.

3.1.2. Variáveis independentes

As variáveis independentes correspondem às características definidas nas hipóteses de investigação. A variável *Sexo* foi medida através do peso que as mulheres têm no total de trabalhadores da SROC de modo a testar H1. O nível de educação dos auditores teve em consideração a escolaridade do pessoal que trabalha nas firmas de auditoria, tendo sido considerado três patamares: doutoramento, mestrado e licenciatura ou nível inferior. Este último foi considerado a característica base para definir as variáveis *dummy*. Assim, na estimação do efeito da educação foram considerados dois indicadores: proporção de mestres no total de trabalhadores (*Educação1*) e proporção de doutores no total de trabalhadores (*Educação2*). Os graus de mestre e de doutoramento são indicadores de um conhecimento técnico e geral mais profundo do que auditores que tenham um nível de escolaridade inferior. A *Experiência* foi medida através da idade dos trabalhadores de cada SROC (Goodwin 2015). Para esse efeito, foram criadas 3 categorias: i) “profissionais com pouca experiência”, dos 19 aos 29 anos; ii) “profissionais com alguma experiência”, dos 30 aos 49 anos; e iii) “profissionais experientes”, mais de 49 anos. A característica base para definir as variáveis *dummy* foi profissionais com pouca experiência. No modelo a experiência foi considerada através da proporção de

trabalhadores com alguma experiência no total de trabalhadores (*Experiencia1*) e a proporção de trabalhadores experientes no total de trabalhadores (*Experiencia2*).

O comprometimento da SROC com a formação profissional dos seus trabalhadores foi medido através dos gastos totais suportados com a formação profissional, em centenas de euros por cada trabalhador (*Formação*). A atratividade do sistema remuneratório praticado nas firmas de auditoria foi apurada através da remuneração média em centenas de euros (*Remuneração*) determinada através do quociente entre a remuneração anual dos trabalhadores e o número total de trabalhadores da firma. A carga de trabalho foi medida pelo número de horas trabalhadas diariamente (*Carga*). Esta variável foi calculada através do quociente entre o total de horas trabalhadas e o número total de trabalhadores seguido da divisão por 230 dias². Espera-se que, por cada hora diária adicional, fatores como o stress e fadiga tenham maior influência na agressividade do auditor o que se traduz num aumento da *ARAgg*, o que indicará menor QA. A distribuição de resultados pelos sócios (*Dividendos*) foi medida através do peso que os lucros distribuídos aos órgãos sociais têm no resultado líquido da SROC. Por último, a dimensão da firma de auditoria (*Dimensão*) foi medida pelo logaritmo das vendas e prestação de serviços.

3.2. Modelo de estimação

A amostra final consiste em dados de painel não balanceados pelo que foi estimado um modelo *OLS* com erro padrão robusto. Ressalta-se que, foram incluídos efeitos fixos da firma de auditoria (λ_i), por forma a considerar as características específicas da firma invariantes no tempo, e efeitos fixos de ano (μ_t), mitigando assim as alterações que possam ter acontecido ao longo dos anos e que tenham afetado todas as empresas da amostra. Posto isto, foi estimado o seguinte modelo:

$$\begin{aligned} ARAgg_{it} = & \beta_0 + \text{Sexo}_{it} \beta_1 + \text{Educação } 1_{it} \beta_2 + \text{Educação } 2_{it} \beta_3 \\ & + \text{Experiência } 1_{it} \beta_4 + \text{Experiência } 2_{it} \beta_5 + \text{Formação}_{it} \beta_6 \\ & + \text{Remuneração}_{it} \beta_7 + \text{Carga}_{it} \beta_8 + \text{Dividendos}_{it} \beta_9 \\ & + \text{Dimensão}_{it} \beta_{10} + \lambda_i + \mu_t \end{aligned} \quad (3)$$

Legenda

i-SROC(1,...146)

t- Ano (2017,2018,2019,2020,2021)

² $\frac{\text{Total horas trabalhadas}}{\text{N}^\circ \text{ trabalhadores}} * \frac{1}{230}$. Em média cada ano tem cerca de 252 dias úteis e cada trabalhador tem direito a 22 dias de férias por ano

3.3. Seleção da amostra e obtenção dos dados

Os dados necessários para a estimação dos modelos (equações 1, 2 e 3) foram obtidos a partir da consulta de três bases dados: i) InformaDB; ii) Orbis; e, iii) Quadros de Pessoal. Os dados dos Quadros de Pessoal constam no Relatório Único, um documento de entrega obrigatória para entidades empregadoras com trabalhadores por conta de outrem ao seu serviço no ano anterior. O processo percorrido para construir a amostra das empresas auditadas obedeceu aos seguintes critérios de seleção: i) empresa com dados disponíveis para os anos de 2017 a 2021; ii) empresas que neste período estavam sujeitas à Certificação Legal das Contas; iii) empresas auditadas por SROC que assumisse a forma de sociedade comercial por quotas ou anónima – foram excluídas as SROC que são sociedades civis sob forma comercial ; e, iv) não foram consideradas empresas cuja Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (REV3) de dois dígitos fosse 64, 65, 66, 84 e 99, excluindo desta forma empresas do setor financeiro, bancos e seguradoras.

As SROC na base de dados dos Quadros de Pessoal encontravam-se identificadas por um Número de Identificação Fictício, diferente do Número de Identificação Fiscal real. Contudo, foi necessário ligar a informação proveniente dessa base dados à informação das restantes bases de dados. A correspondência foi feita através do volume de negócios e capital realizado de cada SROC, associando assim cada Número de Identificação Fictício ao Número de Identificação Fiscal real. Nesse processo tivemos de desconsiderar algumas empresas e SROC em alguns anos, devido ao facto de algumas SROC não terem os seus dados disponíveis na InformaDB ou *Orbis* num determinado ano, o que tornou a amostra não balanceada. Além disso, em alguns casos, não foi possível estabelecer a ligação entre bases de dados, seja porque a empresa auditada não tinha os dados para todas as variáveis disponíveis na *Orbis*, ou porque não existiu uma correspondência entre as bases de dados dos Quadros de Pessoal e da InformaDB. Por último, os dados disponíveis nos Quadros de Pessoal estão organizados por trabalhador, pelo que, foram desconsiderados trabalhadores para os quais os dados não estivessem completos, ou cuja resposta fosse “ignorado”.

A amostra final contém 11.386 empresas (51.056 observações) e 146 SROC (610 observações), sendo que os dados são não balanceados para estas entidades. A Tabela I detalha a evolução das observações.

TABELA I– Composição da amostra

Ano	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Nº SROC	109	122	128	127	124	146
Nº Empresas	9 892	10 122	10 664	10 399	9 979	11 386

4. RESULTADOS

4.1. Análises univariada e bivariada

A Tabela II apresenta as estatísticas descritivas relativamente às variáveis que constituem o modelo empírico utilizado para testar as hipóteses de investigação. A média do *threshold* de emissão de uma OM apresentado por cada SROC é de 0,0025. Note-se que, 50% das empresas apresentem um valor igual ou superior a 0,0262, revelando que pelo menos metade das SROC têm uma atitude mais agressiva, relativamente à média, sendo que o máximo se fixa nos 0,21. Os valores observados nas medidas de tendência central de *ARAgg* estão em linha com os encontrados por Gul et al. (2013).

No que toca ao *sexo* dos trabalhadores, em média, 52,55% dos trabalhadores das SROC são mulheres. Contudo, em 50% das SROC, a percentagem de mulheres é de pelo menos 54,54%. Cerca de 9,90% dos trabalhadores das SROC que compõem a amostra têm um mestrado (*Educação 1*) e apenas 0,46% têm um doutoramento (*Educação 2*). Além disso, pelo menos 50% das SROC não tem trabalhadores com mestrado ou doutoramento.

No que respeita à experiência dos trabalhadores, cerca de 58,16% dos trabalhadores da amostra têm alguma experiência (*Experiência 1*) e cerca de 20,57% dos trabalhadores podem ser considerados trabalhadores experientes (*Experiência 2*). A mediana destas variáveis, 57,14% e 16,70% respetivamente, está próxima da média.

Relativamente à *Formação*, em média, cada SROC, investe 188,15 € na formação de cada trabalhador. Contudo, destaca-se que o valor máximo observado para esta variável foi de 3.614,75 € e o mínimo de 0€. Note-se que várias SROC preencheram o campo da Informação Empresarial Simplificada relativamente a este tema com o valor de 0€, o que contraria o artigo 131.º do Código do trabalho, que requer formações contínuas ao longo da carreira para todos os trabalhadores e devem ser asseguradas no mínimo 40 horas de formação ao longo do ano.

Relativamente à *carga* de trabalho, em 50% das SROC cada trabalhador trabalha cerca de 7,75 horas por dia. Verifica-se ainda que em média os trabalhadores das SROC, trabalham cerca de 7,57 horas por dia. Contudo, existem SROC na amostra onde o número máximo de horas diárias trabalhadas pode ascender até às 16 horas diárias.

No que diz respeito à *remuneração*, é possível verificar que, em média, cada trabalhador recebe 16.523,33 €. No entanto, o salário anual mais elevado é de 45.372,31€.

Relativamente aos *dividendos*, sabe-se que, em média, a distribuição dos lucros representa cerca de 1,7% do resultado líquido da firma e, em 75% das firmas, a remuneração dos sócios não é feita através da distribuição de lucros. Não obstante, em uma das SROC da amostra, os *dividendos* foram 2,3 vezes superiores ao Resultado Líquido. Estes resultados indicam que os órgãos sociais das SROC são remunerados predominantemente através de salários.

Relativamente à *dimensão*, em 50% das observações, o logaritmo do volume de negócios é 5,688 (488.014,06 €). Destaca-se que a média é próxima ao valor da mediana, fixando-se em 5,747 (2.245.778,95 €).

TABELA II – Estatísticas descritivas

Variável	N	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio-padrão
ARAgg	610	-0,5527	0,2100	0,0262	0,0025	0,1151
Sexo	610	0,00%	100,00%	54,55%	52,55%	24,20%
Educação 1	610	0,00%	100,00%	0,00%	9,91%	17,76%
Educação 2	610	0,00%	66,67%	0,00%	0,46%	3,63%
Experiência 1	610	0,00%	100,00%	57,14%	58,16%	23,31%
Experiência 2	610	0,00%	100,00%	16,67%	20,57%	20,80%
Formação (em centenas de euros)	610	- €	36,15 €	0,64 €	1,88 €	3,16 €
Carga (em horas diárias)	610	0,00	16,14	7,75	7,57	1,42
Remuneração (em centenas de euros)	610	- €	453,72 €	159,66 €	165,23 €	78,81 €
Dividendos	610	0,00%	235,55%	0,00%	1,73%	13,19%
Dimensão	610	4,46	7,77	5,69	5,75	0,52

A análise bivariada entre as variáveis é descrita na Tabela III. Os resultados evidenciam que *ARAgg* está positivamente correlacionado com *Sexo*, *Educação2* e *Experiência1*, e negativamente correlacionado com *Carga* e *Dimensão*. O sinal negativo da relação indica que o aumento da carga de trabalho e da dimensão da firma de auditoria está associado a menor *ARAgg*, ou seja, a uma melhor QA. Esta relação está de acordo com H_8 mas contraria H_5 .

Por outro lado, o sinal positivo da relação *Sexo*, *Educação 2* e *Experiência1* com *ARAgg* indica que um aumento destas variáveis está associado a maior agressividade e consequentemente menor QA. A relação encontrada não está de acordo com o esperado (H_1 , H_2 H_3). Nos restantes casos, os coeficientes de correlação com *ARAgg* não se

mostram estatisticamente significativos, apontando para que as outras variáveis independentes sejam determinantes da QA.

TABELA III –Matriz de correlações de Pearson

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ARAgg	1										
Sexo	0,1152***	1									
Educação 1	0,0294	-0,0005	1								
Educação 2	0,0901**	-0,0844**	-0,0325	1							
Experiência 1	0,1477***	0,1336***	-0,0457	-0,0022	1						
Experiência 2	-0,0590	-0,1832***	-0,1127***	0,0493	-0,4954***	1					
Formação (em centenas de euros)	-0,0188	0,0092	0,2753***	0,0372	0,0448	-0,0794**	1				
Carga (em horas diárias)	-0,1482***	-0,1347***	-0,0591	0,2109***	-0,0813**	0,0969**	-0,0056	1			
Remuneração (em centenas de euros)	0,0223	0,1718***	0,1469***	-0,0472	0,0717*	-0,2756***	0,0954**	0,021	1		
Dividendos	0,0072	0,0635	0,028	-0,0165	-0,0184	-0,0367	0,0862**	0,013	-0,0022	1	
Dimensão	-0,0697*	0,1261***	0,1913***	-0,0298	-0,2096***	-0,2194***	0,0185	0,047	0,5574***	-0,0501	1

*, **, *** significa estatisticamente significativo a 10%, 5% e 1%, respetivamente.

4.2. Análise multivariada

Globalmente, os resultados apresentados na Tabela IV evidenciam que a QA está relacionada com três dos oito determinantes estudados. A H₂ postulava que a educação dos trabalhadores impactava positivamente na QA. O coeficiente da variável *educação1* é positivo e estatisticamente significativo, o que significa que um aumento de 1pp na proporção de mestres em relação aos restantes trabalhadores licenciados da SROC, aumenta a agressividade em 0,0499. Deste modo, podemos concluir que existe uma relação entre educação e QA, mas não no sentido inicialmente previsto.

Relativamente à variável *remuneração*, os dados revelam que um aumento de 100€ no salário anual de cada trabalhador tem um impacto negativo na variável *ARAgg*. Isto é, a variação salarial diminui a margem para a agressividade de opinião em 0,0002. A variável é significativa para um nível de significância de 10%. Assim, estes resultados indicam que um aumento nos salários está associado a uma melhoria na QA. Desta forma, pode-se concluir que os trabalhadores de SROC que recebam salários mais elevados, estão mais motivados e por isso desempenham trabalhos com maior qualidade. Os resultados suportam H₆ e conclui-se que os salários têm um impacto positivo na QA.

No que respeita aos *dividendos* das SROC, verifica-se que um aumento de 1pp nos lucros distribuídos origina um aumento na *ARAgg* de 0,021. Destaca-se que esta variável é significativa a um nível de significância de 5%. Este resultado permite corroborar H₇, evidenciando que a distribuição de resultados está associada a menor QA.

Em relação aos restantes cinco determinantes, os resultados não permitem corroborar as nossas hipóteses de investigação. Assim, não encontramos evidência de que o *sexo*

(H₁), a *experiência1* e *experiência2* (H₃), *formação* (H₄), *carga* de trabalho (H₅) e *dimensão* (H₈) impactem na QA.

TABELA IV – Resultados da análise multivariada

Variáveis	Coefficiente	Erro Padrão	P_value
<i>Sexo</i>	0,0213	0,0248	0,392
<i>Educação1</i>	0,0499	0,0293	0,091*
<i>Educação2</i>	-0,0664	0,0614	0,281
<i>Experiência1</i>	0,0127	0,0256	0,620
<i>Experiência2</i>	0,030	0,0239	0,209
<i>Formação (centenas euros)</i>	-0,0003	0,0016	0,859
<i>Carga</i>	0,0018	0,0017	0,287
<i>Remuneração (centenas euros)</i>	-0,0002	0,0001	0,052*
<i>Dividendos</i>	0,0210	0,0098	0,033**
<i>Dimensão</i>	-0,0086	0,0410	0,834
<i>Constante</i>	0,0222	0,2677	0,934
Efeitos fixos ano	Sim		
Efeitos fixos firma	Sim		
Observações	610		
R2	0,8882		

4.3. Análise de robustez

A variável *ARAgg* tem uma distribuição teórica compreendida entre -1 e 1, existindo na nossa amostra um certo equilíbrio entre empresas que apresentam *ARAgg* positivos e negativos (Tabela V). Um cenário de *ARAgg* cada vez mais positivo significa que o auditor emitiu uma opinião não modificada num contexto em que seria cada vez mais aconselhável emitir uma OM, evidenciando assim um comportamento de agressividade. Do lado oposto, em que o *ARAgg* é cada vez mais negativo, o auditor emitiu uma OM quando o mais provável era que devia expressar uma opinião não modificada, evidenciando assim uma atitude conservadora. O ponto ótimo de *ARAgg* é zero, pelo que o afastamento observado nesta variável é sinal da diminuição da QA. Embora, a situação mais “grave” é num cenário de *ARAgg* positivo pois expressa um contexto de aumento do risco de auditoria – suscetibilidade do auditor expressar uma opinião inapropriada quando as demonstrações financeiras estão materialmente distorcidas.

TABELA V- Estatística descritiva consoante valor *ARAgg*

Variável	N	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio-padrão
<i>ARAgg>0</i>	362	0,0002	0,2100	0,0653	0,0720	0,0444
<i>ARAgg<0</i>	248	-0,5527	-0,0002	-0,0620	-0,0989	0,1114

Os resultados evidenciam que existe uma relação positiva estatisticamente significativa entre o *Sexo* dos auditores e *ARA*gg positivos (Tabela VI).

H₁ postulava que as mulheres têm um impacto positivo na QA. Nos casos das SROC com índice de agressividade superior, um aumento de 1pp na proporção de mulheres, origina um aumento, significativo a 10%, na agressividade da SROC de 0,033. Desta forma, confirmamos parcialmente H₁, concluindo que existe uma relação entre o *sexo* e QA, mas não no sentido inicialmente previsto. A outra variável estatisticamente significativa, *Remuneração*, apresenta um comportamento idêntico ao verificado no modelo geral de análise.

Se considerarmos o lado das firmas auditoria mais conservadoras, constatamos que as variáveis *Educação2* e *Remuneração* são significativas. O sinal negativo da *Educação2* significa que um aumento de 1pp na proporção de doutores em relação aos restantes trabalhadores licenciados da SROC, aprofunda o conservadorismo em 1,8. Deste modo, a firma de auditoria afasta-se mais do ponto ótimo que é *ARA*gg igual a zero. Corroboramos H₂ em termos da existência da relação entre variáveis, mas não no sinal esperado. Ao contrário do resultado identificado para o auditor agressivo, a *Remuneração* tem um impacto positivo de 0,033 na *ARA*gg negativa, indicando que nas firmas de auditoria com um perfil conservador, a remuneração dos trabalhadores tende a baixar o nível de conservadorismo, aproximando-se para o ponto ótimo de *ARA*gg igual a zero. Assim, este resultado permite corroborar H₆.

TABELA VI –Análise multivariada com *ARA*gg positivo e negativo

Variáveis	<i>ARA</i> gg positivo			<i>ARA</i> gg negativo		
	Coef.	Erro Padrão	<i>P_value</i>	Coef.	Erro padrão	<i>P_value</i>
<i>Sexo</i>	0,0329	0,0174	0,062*	-0,0464	0,0440	0,295
<i>Educação1</i>	0,0178	0,0316	0,575	0,0428	0,0441	0,334
<i>Educação2</i>	-0,0098	0,0357	0,784	-1,8005	0,8568	0,039**
<i>Experiência1</i>	0,0135	0,0200	0,498	0,0522	0,0743	0,484
<i>Experiência2</i>	0,0185	0,0217	0,395	0,0266	0,0445	0,553
<i>Formação (centenas euros)</i>	-0,0003	0,0011	0,816	-0,0013	0,0015	0,416
<i>Carga</i>	0,0007	0,0013	0,569	0,0057	0,0057	0,324
<i>Remuneração (centenas euros)</i>	-0,0001	0,0001	0,09*	0,0335	0,0070	0,00***
<i>Dividendos</i>	0,0050	0,0197	0,801	0,0509	0,1224	0,679
<i>Dimensão</i>	-0,0238	0,0243	0,33	0,0000	0,0001	0,768
<i>Constante</i>	0,1405	0,1415	0,323	-0,4322	0,7897	0,586
Efeitos fixos ano	Sim			Sim		
Efeitos fixos firma	Sim			Sim		
Observações	362			248		
R2	0,7852			0,9037		

4.4. Discussão de resultados

O presente trabalho teve como objetivo analisar a influência das características dos auditores e das firmas de auditoria na QA. Os dados revelam alguns resultados, através dos quais é possível assinalar várias implicações à luz da literatura revista e apresentada anteriormente. A análise dos coeficientes estimados e da significância dos mesmos permite concluir acerca das Hipóteses 1, 2, 6 e 7. Para as restantes hipóteses, os coeficientes não são significativos, pelo que não foi possível concluir acerca das mesmas.

A H_1 formulava que as mulheres teriam um impacto positivo na QA. Os resultados mostram que o *Sexo* impacta positivamente a variável *ARAgg* positivo. Este achado contraria a literatura. Autores como García et al. (2019) e Mnif e Cherif (2021) referem que o sexo do auditor tem impacto na QA visto que as auditoras estão associadas a uma maior qualidade de relato financeiro. Contudo, destaca-se que, os trabalhos realizados por Figueiredo (2019) e Abrantes (2020) apresentam resultados semelhantes (ambos analisaram a relação entre o género do auditor e o relatório de auditoria e materiais relevantes, respetivamente, em Portugal). Os autores concluem que não existiu uma diferença significativa no comportamento dos auditores do sexo feminino e do sexo masculino, sendo que não foi possível confirmar que os “*auditores do género feminino são mais avessos ao risco do que os auditores do género masculino*” (Figueiredo, 2019, p.29). Vaz (2020, p.35) refere que a “*influência do sexo na obtenção de prova em auditoria é ... mediada pelas características do auditor, nomeadamente pelo seu conhecimento e preferência pelo tipo de incentivos*”, sendo que o processo de obtenção de prova envolve julgamentos e tomadas de decisão que determinarão a qualidade do trabalho.

A segunda hipótese formulava que a educação do auditor afeta positivamente a QA. O coeficiente da variável *Educação1*, demonstrou-se positivo e estatisticamente significativo. Esta relação permite concluir que a presença de mestres na SROC está associada a maior agressividade. O coeficiente da variável *Educação2* é estatisticamente significativo e negativo quando *ARAgg* é negativo. Estes resultados permitem concluir que educação tem um impacto na QA, sendo que nas firmas mais conservadoras a presença de trabalhadores com grau de doutoramento aumenta o risco do auditor expressar uma OM quando as contas não estão materialmente distorcidas e nas restantes

firmas a presença de trabalhadores com grau de mestre aumenta a agressividade e diminui a QA. Ocak (2018) conclui igualmente que o efeito negativo que o elevado número de clientes auditados tem na QA é potenciado na presença de auditores com um nível de educação inferior e que auditores com um nível de educação superior lidam melhor com a complexidade associada a auditoria de diversos clientes. Por outro lado, o estudo de Gul et al. (2013) conclui que auditores com um *graduate degree or above* tendem a ser mais agressivos.

A terceira hipótese propunha que a experiência do auditor afeta positivamente a QA. Os nossos resultados não permitem encontrar evidência da relação entre as duas variáveis.

Gul et al. (2013) referiram que os *partners* são menos agressivos e por isso estão associados a maior QA. Não obstante, Liu e Xu (2021) concluem que a experiência e a QA têm uma relação concava e que a QA aumenta durante os primeiros anos de carreira do *partner* e diminui na sua fase final.

Relativamente à *formação*, H₄ propunha que a mesma tinha um impacto positivo na QA. Os dados não revelam existir uma relação estatisticamente significativa. Cheng et al. (2009) concluíram que a formação do auditor tem um impacto positivo na QA. Lee et al. (2016), ainda referem que um ambiente de aprendizagem, associado aos recursos necessários, melhora o potencial dos auditores.

A hipótese 5 refere que a carga de trabalho tem um impacto negativo na QA. O coeficiente estimado da relação não se mostrou significativo. Chen et al. (2020) referem que a carga de trabalho do *partner* tem um impacto negativo na QA. Persellin et al. (2019) concluem que apesar do esforço das SROC na promoção de maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a carga de trabalho é muito superior à carga que os auditores consideram ser a “ideal” para manter a QA. Além disso, os resultados apontam que o *staff* e *seniors* são os que mais sentem os efeitos negativos da elevada carga de trabalho.

A hipótese 6 pretendia testar se a remuneração dos trabalhadores tem um impacto positivo na QA. Os resultados evidenciam existir uma relação nos três modelos de regressão analisados. Da conjugação dos três coeficientes estimados, podemos concluir que o aumento salarial de 100€ impacta positivamente na QA, pois existe evidência de que *ARAgg* tende para o ponto ótimo de zero. Hoopes et al. (2018) referem que as firmas de auditoria com salários mais baixos têm uma maior percentagem de ajustamentos e

acrescentam que a QA fica comprometida quando os auditores recebem menos que outras linhas de serviço da firma, o que corrobora com os resultados da nossa análise.

A variável *dividendos* foi incluída no modelo por forma a testar se a detenção de capital por parte dos OS é um incentivo para salvaguardar a reputação da firma e manter a QA. O coeficiente desta variável é significativo a 10% na primeira análise e deixa de ser quando separamos as firmas pelo seu *ARAgg*. Contudo, verifica-se que, em todas as regressões, um aumento de 1pp nos *dividendos*, aumenta *ARAgg*. Os resultados, permitem concluir que a distribuição de dividendos, aumenta a agressividade do auditor, e por isso, está associada a menor QA, comprovando a hipótese de que a detenção de capital poderá ser um incentivo para cortar custos ou agradar clientes em detrimento da QA. Ernstberger et al, (2019) retiram conclusões semelhantes, referindo que existe uma relação negativa entre a componente variável da remuneração do *partner* e a QA e ainda acrescentam que a QA fica ainda mais comprometida quando a firma combina uma elevada componente de remuneração variável com uma “*small profit pool*” (quando os lucros da firma são partilhados entre sócios a nível local em vez de a nível nacional).

Por último, H₃ pretendia testar se a dimensão da firma tem um impacto positivo na QA. Verifica-se uma relação positiva com a QA, embora não significativa. Naslmosavi et al. (2013) referem que a dimensão da firma tem um efeito positivo na QA. DeAngelo (1981) concluiu que, quanto maior a firma de auditoria, e menor o peso que os clientes têm no portfolio da mesma, menor é o incentivo para que os auditores se comportem de forma oportunista e maior será a QA. Gul et al., (2013) referem que firmas de maior dimensão têm auditores mais competentes e são mais independentes.

5. CONCLUSÕES

Este estudo teve como objetivo analisar a influência das características do auditor e das SROC na QA em Portugal. Os resultados permitem concluir que fatores como a remuneração têm um impacto positivo na QA e a educação e distribuição de resultados têm um impacto negativo na QA.

Os resultados deste trabalho obrigam-nos a refletir acerca das suas implicações, tanto ao nível teórico, quanto ao nível prático. Relativamente às implicações teóricas, o trabalho realizado contribuiu para uma melhor compreensão da QA, uma vez que o modelo utilizado para medir a QA teve por base a *ARAgg*, que de acordo com o nosso melhor conhecimento, ainda não foi aplicado ao mercado português de auditoria. Também foi possível identificar a remuneração dos trabalhadores tem uma influência positiva na QA, o que permite, de certa forma, compreender melhor o perfil do auditor português.

Relativamente às implicações práticas, a análise dos resultados deste trabalho permitiu identificar, não só alguns fatores que influenciam a QA, como também efetuar uma distinção entre firmas conservadoras e agressivas. Ora, estas inferências demonstram-se relevantes tanto para as SROC portuguesas que visem melhorar a qualidade do trabalho desenvolvido, bem como para os reguladores da profissão, como a Ordem dos Revisores Oficiais de Contas ou a Comissão de Mercado e Valores Mobiliários.

É importante referir que este trabalho tem algumas limitações. Em primeiro lugar, devido à natureza dos dados, não foi possível estimar os efeitos individuais das equipas de auditoria na qualidade de cada trabalho realizado, uma vez que os dados obtidos correspondem a valores agregados por SROC. Assim, seria pertinente que, em estudos futuros, fosse tida em consideração uma análise micro, utilizando dados específicos das equipas de auditoria. Em segundo lugar, apenas consideramos a *ARAgg* como um *proxy* para a QA. Naturalmente, que as conclusões podem ser divergentes se a QA for mensurada através de outras medidas, como os *Discretionary Accruals* ou *Small profits*, medidas utilizadas por outros autores nesta área de estudo.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrantes, S., (2020). *O efeito do sexo dos auditores na determinação das matérias relevantes em auditoria*. Tese de Mestrado, ISEG/Ulisboa.
- Becker, C. L., DeFond, M. L., Jiambalvo, J., & Subramanyam, K. R. (1998). The effect of audit quality on earnings management. *Contemporary Accounting Research*, 15(1), 1-24.
- CAQ (2014). *CAQ approach to audit quality indicators*. [Em linha] Disponível em: [theCAQ.org | The CAQ Approach to Audit Quality Indicators](https://theCAQ.org) [Acesso: 2023/09/13]
- Chen, j., Dong, W., Han, H & Zhou, N. (2020). Does audit partner workload compression affect audit quality?. *European Accounting Review*, 29(5), 1021-1053
- Cheng, Y. S., Liu, Y. P., & Chien, C. Y. (2009). The association between auditor quality and human capital. *Managerial Auditing Journal*, 24(6), 523-541.
- Ciger, A. (2020). Audit quality: A bibliometric analysis (1981-2020). *Scientific Annals of Economics and Business*, 67(4), 473-494.
- Clinch, G., Stokes, D., & Zhu, T. (2012). *Audit quality and information asymmetry between traders*. *Accounting & Finance*, 52(3), 743-765.
- CMVM, (2022). Relatório de supervisão de auditoria ciclo 2021 2022. [Em linha] Disponível em: https://www.cmvm.pt/pt/EstatisticasEstudosEPublicacoes/Publicacoes/relat%C3%B3rio_auditoria/Documents/CMVM%20-%20Relat%C3%B3rio%20de%20Supervis%C3%A3o%20de%20auditoria_2021_2022.pdf [Acesso: 2023/05/20]
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(3), 183-199.
- Deb, R., Nepal, M., & Chakraborty, S. (2023). IFRS and audit quality: A systematic literature review. *Management and Labour Studies*, 48(1), 118-138.
- Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, em Diário da República, 1ª Série [Em linha] Disponível em:

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/262-1986-220107> [Acesso: 2023/03/03].

DeFond, M., & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of Accounting and Economics*, 58(2-3), 275-326.

Detzen, D., & Gold, A. (2021). The different shades of audit quality: A review of the academic literature. *Maandblad Voor Accountancy en Bedrijfseconomie*, 95(1/2), 5-15.

Duff, A. (2004). *Auditqual: Dimensions of audit quality*. Edinburgh: Institute of Chartered Accountants of Scotland.

Ernstberger, J., Koch, C., Schreiber, E. M., & Trompeter, G. (2020). Are audit firms' compensation policies associated with audit quality?. *Contemporary Accounting Research*, 37(1), 218-244.

Ey (2023). *Audit Quality*. [Em linha] Disponível em:

https://www.ey.com/en_gl/audit-quality [Acesso: 2023-06-25]

Figueiredo, A., (2019). *O género dos auditores influencia o tipo de relatório de auditoria emitido nas empresas portuguesas cotadas na Euronext Lisbon?*. Tese de Mestrado, ISCAL.

Francis, J. R. (2011). A framework for understanding and researching audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 30(2), 125-152.

Franzel, J. M. (2016). *Audit Expectations Gap: A Framework for Regulatory Analysis* [Em linha] Disponível em:

https://pcaobus.org/news-events/speeches/speech-detail/audit-expectations-gap-a-framework-for-regulatory-analysis_640 [Acesso: 2023-09-222].

Garcia-Blandon, J., Argilés-Bosch, J. M., & Ravenda, D. (2019). Is there a gender effect on the quality of audit services? *Journal of Business Research*, 96, 238-249.

Goodwin, J., & Wu, D. (2016). What is the relationship between audit partner busyness and audit quality?. *Contemporary Accounting Research*, 33(1), 341-377.

Gul, F. A., Wu, D., & Yang, Z. (2013). Do individual auditors affect audit quality? Evidence from archival data. *The Accounting Review*, 88(6), 1993-2023.

- Heo, J. S., Kwon, S. Y., & Tan, H. T. (2021). Auditors' responses to workload imbalance and the impact on audit quality. *Contemporary Accounting Research*, 38(1), 338-375.
- Hoopes, J. L., Merkley, K. J., Pacelli, J., & Schroeder, J. H. (2018). Audit personnel salaries and audit quality. *Review of Accounting Studies*, 23, 1096-1136.
- IAASB, (2020), International Standard on Quality Management (ISQM) 1, Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, or Other Assurance or Related Services Engagements. [Em linha] Disponível em: [International Standard on Quality Management \(ISQM\) 1. Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, or Other Assurance or Related Services Engagements | IAASB](#) [Acesso: 2023/09/10]
- Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L. B., & Velury, U. K. (2013). Audit quality: Insights from the academic literature. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(Supplement 1), 385-421.
- Lei n.º 148/2015, de 9 de setembro, em Diário da República, 1ª Série. [Em linha] Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/148-2015-70237676> [Acesso: 2023/08/07].
- Liu, C. & Xu, C. (2021). The effect of audit engagement partner professional experience on audit quality and audit fees: early evidence from Form AP disclosure. *Asian Review of Accounting*, 29(2), 128-149.
- Lopez, D. M., & Peters, G. F. (2012). The effect of workload compression on audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(4), 139-165.
- Maijoor, S., & Vanstraelen, A. (2012). Research opportunities in auditing in the EU, Revisited. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(1), 115-126.
- Mardessi, S. (2022). Audit committee and financial reporting quality: the moderating effect of audit quality. *Journal of Financial Crime*, 29(1), 368-388.
- Mnif, Y., & Cherif, I. (2022). Audit partner workload, gender and audit quality. *Journal of Applied Accounting Research*, 23(5), 1047-1070.
- Mostafa, W., & Ibrahim, M. (2019). Firm performance and earnings management. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 23(3), 1-11.

- Naslmosavi, S., Sofian, S., & Saat, M. B. M. (2013). The effect of audit firm size on independent auditor's opinion: Conceptual framework. *Asian Social Science*, 9(9), 243-248.
- Ocak, M. (2018). The impact of auditor education level on the relationship between auditor busyness and audit quality in Turkey. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1517588.
- Ocak, M., Kurtulmuş, B. E., & Arıoğlu, E. (2023). Do individual auditors from more religious hometowns enhance audit quality? Evidence from an Islamic country. *Journal of Business Ethics*, 1-43.
- Persellin, J. S., Schmidt, J. J., Vandervelde, S. D., & Wilkins, M. S. (2019). Auditor perceptions of audit workloads, audit quality, and job satisfaction. *Accounting Horizons*, 33(4), 95-117.
- Sultana, N., Singh, H., & Rahman, A. (2019). Experience of audit committee members and audit quality. *European Accounting Review*, 28(5), 947-975.
- Tritschler, J. (2013). *Audit quality: Association between published reporting errors and audit firm characteristics*. Alemanha: Springer Science & Business Media.
- Vaz, I., (2020). *Os efeitos do género e as características individuais do auditor no julgamento da prova de auditoria*. Tese de Mestrado, ISEG/ULisboa.
- Zahmatkesh, S., & Rezazadeh, J. (2017). The effect of auditor features on audit quality. *Tékhné*, 15(2), 79-87.
- Zeghal, D., Chtourou, S. M., & Fourati, Y. M. (2012). The effect of mandatory adoption of IFRS on earnings quality: Evidence from the European Union. *Journal of International Accounting Research*, 11(2), 1-25.

APÊNDICE

Apêndice 1 - Resultados análise multivariada da probabilidade de obter uma OM

Variáveis	Resultados regressão logística														
	2017			2018			2019			2020			2021		
	Coefficiente	Std, err,	P-value	Coefficiente	Std, err,	P-value	Coefficiente	Std, err,	P-value	Coefficiente	Std, err,	P-value	Coefficiente	Std, err,	P-value
<i>Ativa e eq. + Contas a receber</i>															
<i>Passivo Corrente</i>	8,65E-06	0,0000433	0,842	-6,36E-06	0,0000996	0,949	-0,0005528	0,0005441	0,31	0,0001167	0,0000726	0,108	-0,032417	0,0017077	0,058*
<i>Contas a receber</i>															
<i>Ativo Total</i>	0,1072004	0,1461734	0,463	0,1528192	0,1456605	0,294	0,1492229	0,1452005	0,304	0,1087567	0,1594498	0,495	0,0246905	0,1591083	0,877
<i>Inventário</i>															
<i>Ativo Total</i>	-0,1553573	0,1260766	0,218	-0,1615696	0,1243995	0,194	-0,1431436	0,1218221	0,24	-0,2481086	0,1309263	0,058**	-0,0966725	0,1310308	0,461
ROA	0,0029529	0,0082948	0,722	0,0024494	0,0091989	0,79	0,0026276	0,0055407	0,635	0,0003457	0,0019628	0,86	-0,0020796	0,0039321	0,597
Loss	0,6227514	0,0656759	0,00***	0,5430755	0,0647647	0,00***	0,5887691	0,0626952	0,00***	0,4221201	0,0607229	0,00***	0,4148617	0,0643386	0,00***
Alavancagem	0,0015518	0,0012439	0,212	-0,0000335	0,0005506	0,951	0,0000841	0,0003714	0,821	0,0000915	0,0011903	0,939	0,0002152	0,0005236	0,681
LogAtivo	0,2975625	0,0397561	0,00***	0,2464936	0,0390403	0,00***	0,1662656	0,0378731	0,00***	0,1664906	0,0170119	0,00***	0,121713	0,0386445	0,002***
Idade	0,0089961	0,0012904	0,00***	0,0086158	0,0012993	0,00***	0,0080005	0,0012549	0,00***	0,0075761	0,0012962	0,00***	0,006542	0,001297	0,00***
NIC	-0,5104822	0,1204247	0,00***	-0,1216676	0,1043305	0,244	-0,0909818	0,103632	0,378	-0,4202164	0,11536	0,00***	-0,291437	0,1104829	0,008***
OF	-0,2204677	0,073276	0,003***	-0,0493261	0,0742683	0,507	-0,0225	0,0720925	0,755	0,0016135	0,0737236	0,983	0,0683886	0,07618	0,369
Cons	-4,006785	0,2779384	0	-3,821894	0,2676693	0	-3,281112	0,26341763	0	-3,299768	0,2730447	0	-2,971134	0,271629	0