

ISSN 1981-8610

CC BY

# repec

Versão em Português

## Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade

Journal of Education and Research in Accounting

REPeC, Brasília, v. 16, n. 2, abr./jun. 2022

Disponível online em [www.repec.org.br](http://www.repec.org.br)

DOI: <http://dx.doi.org/10.17524/repec.v16i2>

## EQUIPE EDITORIAL

### CORPO DIRETIVO

Maria Clara Cavalcante Bugarim, Presidente da Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Abracicon), Brasil

### COMITÊ DE POLÍTICA EDITORIAL

Antonio Carlos Dias Coelho, Doutor, Universidade Federal do Ceará (UFC), CE, Brasil  
Carlos Renato Theóphilo, Doutor, Universidade Montes Claros (Unimontes), MG, Brasil  
Edgard B. Cornachione Jr., Ph.D., Universidade de São Paulo (USP), SP, Brasil  
Emani Ott, Doutor, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), RS, Brasil  
Jacqueline Veneroso Alves da Cunha, Doutora, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), MG, Brasil  
Orteans Silva Martins, Doutor, Universidade Federal da Paraíba (UFPB), PB, Brasil  
Patrícia Gonzalez Gonzalez, Doutora, Universidade del Valle (UV), Cali, Colômbia

### EDITOR

Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima, Doutor, University of Illinois at Urbana-Champaign, Estados Unidos da América

### EDITORES ADJUNTOS

Andson Braga de Aguiar, Doutor, Universidade de São Paulo (USP)  
Bruna Camargos Avelino, Doutora, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)  
Iracema Raimunda Brito das Neves, Doutora, Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)  
José Elias Feres de Almeida, Doutor, Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)  
Márcia Martins Mendes de Luca, Doutora, Universidade Federal do Ceará (UFC)  
Robson Zuccolotto, Doutor, Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)  
Vinicius Gomes Martins, Doutor, Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

### COMITÊ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Ervin Black, Oklahoma University, Estados Unidos da América  
Gary Hetch, University of Illinois at Urbana-Champaign, Estados Unidos da América  
Greg Burton, Brigham Young University, Estados Unidos da América  
Lúcia Lima Rodrigues, Universidade do Minho, Portugal

### AVALIADORES AD HOC

Lista publicada anualmente no último número da Revista

### REVISÃO DE LÍNGUA PORTUGUESA

Elaine Cristina Oliveira, Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Brasil

### REVISÃO DE LÍNGUA INGLESA

Aksent Assessoria Acadêmica

### REVISÃO DE NORMALIZAÇÃO

Simone Kuperchmit, Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Brasil

### PREPARAÇÃO/REVISÃO DE METADADOS

Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima, Doutor, University of Illinois at Urbana-Champaign, Estados Unidos da América

### PROJETO GRÁFICO

Thiago Luis Gomes, Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Brasil

### DIAGRAMAÇÃO

Dianne Freitas, Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Brasil  
Sabrina Mourão, Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Brasil

### BIBLIOTECÁRIA

Lúcia Helena Alves de Figueiredo, Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Brasil

### ASSISTENTE EDITORIAL

Simone Kuperchmit, Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Brasil

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, pela internet no sistema SEER, disponibilizando gratuitamente o conhecimento científico ao público com vistas à sua democratização.

A REPEC está utilizando o Sistema Eletrônico de Editoração de Revistas (SEER) como meio de gerenciamento do periódico.

O Sistema Eletrônico de Editoração (SEER) foi traduzido e adaptado do Open Journal Systems (OJS) pelo Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT). Esse software livre, desenvolvido pela Universidade British Columbia do Canadá, tem como objetivo dar assistência na edição de periódicos científicos em cada uma das etapas do processo, desde a submissão e avaliação dos consultores até a publicação *on-line* e sua indexação.

Disponível em: <http://www.repec.org.br>

© Abracicon – Academia Brasileira de Ciências Contábeis – 2022



Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Abracicon)  
SAS, Qd. 5, Bl. J, 4º andar, Ed. CFC, CEP: 70070-920, Brasília-DF  
E-mail: [repec@cfc.org.br](mailto:repec@cfc.org.br)

REPEC: Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade [recurso eletrônico] / Academia Brasileira de Ciências Contábeis – v.1, n.1 (jan. 2007/abr. 2007)- -- Brasília: CFC, 2007-.

Trimestral

ISSN: 1981-8610

Modo de acesso: <http://www.repec.org.br>

1. Ciências Contábeis 2. Contabilidade I. Conselho Federal de Contabilidade II. Título.

CDU-657

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Lúcia Helena Alves de Figueiredo CRB 1/1.401

## Palavra do Editor

Caro(a) leitor(a), estamos entregando o segundo número do ano de 2022. Gostaria de aqui informar e parabenizar os artigos que serão publicados nesta edição, além de dizer “obrigado” por todos os autores que submeteram seus artigos, mas que, infelizmente, não tiveram seus artigos aprovados. Gostaria, também, de dizer meu “muito obrigado” ao trabalho prestado pelos editores associados: Andson Braga, Iracema das Neves, José Elias e Márcia De Luca. Muito obrigado pelo período doado para a REPeC e esperamos muitos trabalhos submetidos por vocês no futuro. Gostaria de dar as boas-vindas para o editor associado Renato Gurgel, da UFRN, que irá compor o nosso time nessa jornada. Obrigado a todos.

Neste número, o edital/primeiro artigo é escrito pelas professoras Rachel Schwartz e Angel Chatterton, da Universidade de Illinois at Urbana Champaign. As professoras fazem um diagnóstico dos mestrados em Contabilidade aqui nos Estados Unidos e, ao mesmo tempo, respondem a possíveis questões de pessoas que pensam em fazer o curso neste país.

Voltando o foco aos artigos que foram aprovados em blind review, o segundo artigo é escrito pelos autores Weverton Eugenio Coelho, Eduardo Mendes do Nascimento, Jacqueline Veneroso e Edgard Cornacchione Jr. Como resultado, contatou-se a percepção de autoeficácia influencia no desempenho dos discentes, embora não haja distinção no nível de autoeficácia entre os gêneros, demonstrando que a percepção e autoeficácia independe do gênero. Os resultados também mostraram que a ansiedade dos estudantes está correlacionada, negativa e significativamente, com a autoeficácia. Por fim, os discentes da pós-graduação stricto sensu do gênero feminino apresentam escores de ansiedade traço estatisticamente maiores do que os discentes do gênero masculino.

O terceiro artigo foi escrito por José Antonio França, Diana Lima, Clesia Camilo, Eduardo e Marilson Dantas. O objetivo foi introduzir e testar um modelo teórico, não paramétrico, para avaliar uma política pública de desoneração tributária, combinando benefício da renúncia fiscal de tributo (RFT) com oferta de serviço público não estatal (SPnE), que identifique uma Ação Supletiva do Estado (ASE) com métricas que sinalizem que a política pública é sustentável. Sobre os resultados obtidos, sinalizam robustez e consistência das métricas do modelo na avaliação da sustentabilidade da política pública de desoneração tributária no Brasil.

O quarto artigo, escrito pelos autores Yvelise Piccinin, Vinícius Costa da Silva, Larissa Degenhart, Jonas Grodt e Márcia Bianchi, possui como objetivo analisar os efeitos das crenças de autoeficácia e atitudes gerenciais na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial. Como resultado, evidenciou-se que a participação orçamentária influencia as crenças de autoeficácia e o comprometimento com as metas orçamentárias. No entanto, não exerceu influência direta no envolvimento no trabalho. Os achados confirmam os efeitos indiretos cognitivos (crenças de autoeficácia) e afetivos (envolvimento no trabalho e comprometimento com as metas) na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial.

O quinto artigo é escrito por Raquel Wille Sarquis, Verônica de Fátima Santana e Ariovaldo dos Santos. O objetivo da pesquisa é avaliar como as informações financeiras das joint ventures estão sendo divulgadas nas notas explicativas das demonstrações financeiras e como essas informações divulgadas estão sendo processadas pelo mercado, explorando o efeito mediador do nível de sofisticação dos investidores. Os autores demonstram que a adoção do IFRS 11 e a eliminação da consolidação proporcional resultaram em perda de informação, uma vez que as empresas não estão divulgando nas notas explicativas as informações financeiras de suas joint ventures, conforme exigido pelo IFRS 12 e, mesmo para aquelas empresas que estão divulgando (57%), essa informação só é absorvida por investidores mais sofisticados.

O sexto artigo, escrito por Maiara Silva, Alcindo Mendes, Ilse Beuren, Rogério Lunkes e Silvana Kruger, tem como objetivo analisar o efeito dos sistemas de recompensas no desempenho no trabalho e da interveniência do comprometimento afetivo e da justiça procedimental nesta relação. Os resultados confirmam o efeito direto das recompensas intrínsecas no desempenho no trabalho e das recompensas extrínsecas no comprometimento afetivo. O comprometimento afetivo não medeia a relação entre as recompensas e o desempenho no trabalho. A análise complementar indicou que as recompensas intrínsecas influenciam o comprometimento afetivo dos funcionários com menos de 30 anos, com graduação completa, do gênero feminino e de cooperativas de saúde. A percepção de justiça procedimental do gênero feminino e dos respondentes de cooperativas de saúde fortalece o efeito das recompensas intrínsecas no comprometimento afetivo. Nas cooperativas de crédito, o comprometimento afetivo dos funcionários influencia o desempenho no trabalho.

Por fim, gostaria de oportunizar e de sempre relatar que a REPeC não é uma publicação apenas ligada à área de Educação, mas a várias áreas como mostrado em seus objetivos, sejam Financeira, Gerencial, Pública, Auditoria, Tributos, entre outros.

Sem mais, agradeço a todos os pesquisadores que submeteram seus artigos à REPeC, e também aos avaliadores sempre prestativos. Parabéns para os que tiveram os artigos aprovados, pois a demanda é bastante alta e o caminho até a publicação final bastante árduo.

Muito obrigado, novamente, aos leitores e espero que desfrutem dessa nova edição.

Saudações acadêmicas.

**Gerlando Lima, PhD.**  
**Editor chefe.**

# Programas de Mestrado em Contabilidade nos Estados Unidos

Rachel Schwartz

<https://orcid.org/0000-0002-0809-6006>

Angel Chatterton

<https://orcid.org/0000-0001-7769-2218>

## Introdução

O ensino de pós-graduação em contabilidade nos Estados Unidos da América (EUA) evoluiu consideravelmente nos últimos anos e oferece uma infinidade de programas de mestrado em contabilidade. O Departamento de Contabilidade da *Gies College of Business*, Universidade de Illinois, tem uma longa tradição de excelência em programas de pós-graduação em contabilidade, com seu primeiro mestrado sendo concedido em 1922, permanecendo na vanguarda da educação contábil desde então. A Gies é uma das três melhores escolas de negócio para programas de pós-graduação em contabilidade e seu corpo docente de contabilidade é o #1 no *ranking* de pesquisa contábil da *BYU accounting research rankings*. É um dos maiores fornecedores de líderes da profissão contábil e entre seus ex-alunos estão legiões de CFOs, sócios de firmas de contabilidade e empresários. Os egressos dos programas de contabilidade da Gies têm carreiras notavelmente bem-sucedidas e a designação STEM dá aos alunos internacionais a oportunidade de trabalharem nos EUA por 36 meses depois da formatura, sendo uma vantagem competitiva.

Como diretor acadêmico do programa MSA, na Gies, e membros do corpo docente com muitos anos de experiência na área de pós-graduação em contabilidade, estamos em uma posição única para compartilhar nosso conhecimento e observações. Nosso objetivo é guiá-lo através do processo de avaliação dos programas de mestrado em contabilidade, explicar os requisitos gerais de admissão e dar dicas para obter sucesso no processo de admissão. Concluimos o editorial com um exemplo dos programas de pós-graduação em contabilidade oferecidos pela *Gies College of Business* da Universidade de Illinois.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Recebido em 18/6/2022. Aceito em 21/16/2022 por Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima (Editor). Publicado em 15/9/2022.  
Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

## Avaliando os programas de mestrado em contabilidade

Obter um mestrado em contabilidade é uma oportunidade incrível para expandir seus conhecimentos e habilidades, aumentar sua rede de contatos e abrilhantar a sua carreira. Mas nem todos os programas de mestrado são criados de maneira igual e, portanto, é importante avaliá-los cuidadosamente, levando em consideração o seu corpo docente em contabilidade, o credenciamento na *Association to Advance Collegiate Schools of Business* (AACSB), a classificação do programa, oportunidades de aprimoramento da carreira e se o programa é ministrado presencialmente no *campus* ou se é on-line. Discutiremos cada um desses aspectos a seguir.

A amplitude e profundidade do corpo docente são fatores extremamente importantes quando avaliamos um programa de pós-graduação em contabilidade. Os departamentos de contabilidade com um grande número de docentes estão mais bem posicionados para oferecer uma maior seleção de cursos, e têm recursos para projetar um currículo rico, que evolui em resposta às mudanças do mundo dinâmico da contabilidade. Um exemplo disso é a crescente demanda por cursos de *data analytics* [análise de dados] precipitada pela mudança nos processos das empresas de contabilidade e a recente chamada para atualizar os currículos contábeis em resposta à evolução do CPA, o novo modelo de licenciamento que culmina com um exame revisado do CPA previsto para lançamento em janeiro de 2024.

Para avaliar a riqueza do currículo e a amplitude da oferta de cursos, pode-se começar pesquisando no site do programa e expandir esta pesquisa, consultando-se o catálogo de cursos disponibilizado por cada universidade. Para avaliar a profundidade do corpo docente na universidade que está considerando se inscrever, o interessado precisa consultar o site do departamento de contabilidade e navegar até a página do corpo docente.

Outra métrica importante para avaliar a qualidade do corpo docente é o *ranking* anual de docentes de contabilidade da *Brigham Young University* (BYU). Esse *ranking* é baseado em artigos revisados por pares que os docentes publicaram nos 12 principais periódicos de contabilidade. Em 2021, os três primeiros no *ranking* foram a Universidade de Illinois, em Urbana-Champaign, Universidade do Texas, em Austin e a Universidade Estadual do Arizona.<sup>1</sup>

A qualificação do corpo docente também é avaliada de forma minuciosa quando os departamentos de contabilidade passam pelo credenciamento da AACSB. Seu credenciamento é uma marca de excelência e alto padrão desde 1916. O credenciamento pela AACSB não se limita à qualificação do corpo docente. De fato, esse credenciamento consiste em nove normas e quatro dessas normas visam ao sucesso do aluno: Currículo, Garantia de Aprendizagem, Progressão dos Alunos, e Eficácia e Impacto do Ensino.<sup>2</sup> Para assegurar ainda mais a qualidade dos programas de contabilidade, as faculdades credenciadas podem realizar um credenciamento extra de contabilidade oferecido pela AACSB. Em 2022, havia apenas 180 faculdades de contabilidade nos EUA credenciadas pela AACSB, prova do rigoroso processo pelo qual os departamentos de contabilidade devem se submeter para obter esse credenciamento tão cobiçado.<sup>3</sup>

Existem várias indicações de que os alunos de faculdades credenciadas pela AACSB obtêm melhores resultados. Os empregadores geralmente focam em faculdades credenciadas para recrutar candidatos. Bunker et al. (2014) verificaram que os egressos de escolas, cujos programas de contabilidade obtiveram credenciamento extra pela AACSB, obtêm maiores taxas gerais de aprovação no exame do CPA, além de pontuações mais altas.<sup>4</sup> Portanto, ao avaliar os programas de contabilidade, certifique-se de que, além do programa fazer parte de uma faculdade de negócios credenciada pela AACSB, também obteve o credenciamento de contabilidade separado.

1 BYU ranking do corpo docente em contabilidade: [http://www.byuaccounting.net/rankings/univrank/rank\\_univ\\_cnt.php?qurank=All&sortorder=ranking6](http://www.byuaccounting.net/rankings/univrank/rank_univ_cnt.php?qurank=All&sortorder=ranking6).

2 Orientação Interpretativa de 2020 da AACSB Business Accreditation: <https://www.aacsb.edu/-media/documents/accreditation/2020-interpretive-guidance-july-2021.pdf?rev=31d14777a46b4b449d4e8a3bb348306b&hash=58FE056BEC9D5910468D4876A733725B>

3 Informação acessada em 12 de junho de 2022 na <https://www.aacsb.edu/accredited?regions=americas&countries=united-states>

4 Bunker, R.B., C.S. Cagle, and D. Harris. (2014). Comparison of AACSB Accredited Institutions Using the CPA Examination as a Post-Curriculum Assessment. *Journal of Accounting and Finance* 14 (6): 127 – 132.

Outro aspecto que precisa ser considerado é o *ranking* do programa de contabilidade. O *U.S. News & World Report* gera um *ranking* dos programas de mestrado em contabilidade com base em pesquisas de reitores e diretores. Em 2022, os três principais programas de contabilidade são da Universidade do Texas, em Austin, Universidade da Pensilvânia, e Universidade de Illinois em Urbana-Champaign.<sup>5</sup> Programas mais bem classificados desfrutam de reputação superior, atraem melhores alunos e são o campo de recrutamento preferido dos empregadores.

Se o seu objetivo é aprimorar a sua carreira, você deve considerar a classificação do programa como uma informação importante no seu processo de decisão. Obter um mestrado em contabilidade abre portas para novas oportunidades de emprego, e o mercado de trabalho contábil nos EUA é bastante robusto.

Para obter vantagem competitiva no mercado de trabalho contábil nos EUA, escolha um programa que tenha um escritório dedicado a serviços de carreira, designação STEM e uma grande base de ex-alunos. Discutiremos cada um desses fatores a seguir.

A importância de um escritório especificamente dedicado a carreiras não pode ser superenfaticada. Muitos alunos internacionais se surpreendem quando descobrem que as entrevistas de emprego nos EUA envolvem uma quantidade razoável de perguntas do tipo comportamental. Ter um bom desempenho em entrevistas comportamentais é uma habilidade que requer treino e prática, e esses são componentes críticos para o sucesso de sua busca de emprego. Embora esse treinamento possa ser obtido em *workshops*, as sessões práticas de entrevista envolvem uma atenção mais individualizada e, portanto, demanda recursos humanos significativos. Ao considerar suas opções, não esqueça de questionar sobre o treinamento que pode receber do escritório de carreiras e o tamanho da equipe. Os *workshops* podem ajudar você a entender o mercado de trabalho nos EUA e as práticas de entrevista, a revisar o seu currículo e também a simular entrevistas para refinar suas habilidades, aumentando sua vantagem competitiva.

O segundo fator que afeta significativamente a habilidade de alunos internacionais de garantir um trabalho nos EUA é a duração do período de Treinamento Prático Opcional (TPO). Os alunos internacionais com visto F-1, matriculados por pelo menos dois semestres em um programa presencial de período integral, são elegíveis para uma autorização de emprego TPO. A autorização de emprego TPO permite que alunos internacionais trabalhem nos EUA por pelo menos 12 meses e esse é o caso para a maioria de programas de mestrado em contabilidade nos EUA. Entretanto, existem alguns mestrados em contabilidade que têm designação STEM, e os alunos que se formam nesses cursos podem solicitar uma extensão de 24 meses da autorização de emprego TPO.

Dessa forma, se você escolhe um programa de mestrado com designação STEM, fica elegível para um emprego de até 36 meses nos Estados Unidos, três vezes o período de 12 meses disponível para os alunos de programas que não têm designação STEM. Essa designação proporciona muitas outras oportunidades para alunos internacionais e é um dos fatores críticos a considerar quando estiver avaliando qual mestrado em contabilidade é o certo para você.

O terceiro fator que afeta as suas oportunidades de carreira é a rede global dos ex-alunos do programa, da faculdade e da universidade. Ex-alunos podem ajudá-lo a se conectar com o emprego dos seus sonhos, e quanto maior a rede de ex-alunos, maiores as suas chances de encontrar um contato que tenha percorrido o caminho da carreira que você deseja seguir. Tenha em mente que os empregadores buscam recrutar em escolas que fornecem talentos de qualidade. Portanto, uma rede de ex-alunos maior significa que você estará em uma escola que os empregadores priorizam o recrutamento e terá mais conexões e maiores oportunidades de *networking*.

Uma última característica do programa que você deve considerar é se o programa é ministrado presencialmente no *campus* ou on-line.

5 For ranking of accounting master's programs see U.S. News and World Report, <https://www.usnews.com/best-graduate-schools/top-business-schools/accounting-rankings>[https://www.byuaccounting.net/rankings/univrank/rank\\_univ\\_cnt.php?quarank=avgtopicandmethod&sortorder=ranking6](https://www.byuaccounting.net/rankings/univrank/rank_univ_cnt.php?quarank=avgtopicandmethod&sortorder=ranking6).

Os programas oferecidos no *campus* permitem a interação pessoal com instrutores e colegas de curso, permitindo que você tenha reuniões presenciais para estudar e projetos em grupo, além de atividades extracurriculares. Os alunos internacionais que cursam pelo menos dois semestres de aulas no *campus* podem aplicar para uma autorização de trabalho TPO, o que permite obter um visto de trabalho nos EUA entre 12 e 36 meses. Se seus objetivos incluem conseguir um trabalho nos EUA depois da graduação, você deve considerar um programa de mestrado presencial no *campus*.

Programas ministrados on-line são flexíveis e não exigem matrícula em tempo integral ou mudança para o *campus* da universidade. A duração de programas de mestrado on-line é maior do que a duração dos programas presenciais, mas sua flexibilidade permite que os alunos acessem os cursos de qualquer lugar do mundo, enquanto mantêm os seus empregos. Para alunos que são profissionais que trabalham, a flexibilidade de um programa on-line é atraente, e a possibilidade de obter um mestrado sem ter que se mudar é uma vantagem.

Tendo discutido as várias facetas dos programas de mestrado em contabilidade, vamos discutir o processo de inscrição, revisando os requisitos gerais para admissão e aconselhando sobre como construir uma processo de inscrição forte.

## O processo de inscrição

Muitos dos requisitos para se inscrever em um programa de mestrado em contabilidade são padrão, mas há alguma variação entre os programas e você deve verificar o programa específico ao qual está se candidatando. Em geral, os candidatos devem ter um diploma de bacharel e os programas geralmente exigem uma média de notas (GPA) de pelo menos 3,0 em uma escala de 4,0. A maioria dos programas exige que você conclua um conjunto de cursos antes de iniciar o mestrado, mas os requisitos específicos variam muito e podem incluir desde cursos de negócio introdutórios até conhecimentos de contabilidade mais avançados. Recomendamos que você verifique o *website* do programa e obtenha mais informações para determinar se atende aos pré-requisitos ou precisa completar cursos adicionais.

Ao se inscrever, você deve submeter um *personal statement*, seu currículo profissional, transcrições, e os nomes de duas referências acadêmicas ou profissionais que fornecerão cartas de recomendação em seu nome.

O programa entrará em contato com suas referências para solicitar as cartas, mas normalmente você terá a opção de renunciar ou não ao seu direito de ver as cartas após a submissão, determinando, assim, se a carta será confidencial ou não. Embora você tenha liberdade para não renunciar a esse direito, quem escreve a carta de recomendação é o comitê de admissão, que fica ciente de sua escolha, e cartas confidenciais costumam ter mais peso. Portanto, recomendamos que você considere sua escolha com cuidado que pense de forma criteriosa sobre quem irá escolher como referência, selecionando pessoas que conhecem você e que podem falar sobre sua habilidade de obter sucesso no programa de mestrado. Finalmente, antes de fornecer os nomes de suas referências, entre em contato com elas para certificar-se de que estão confortáveis para recomendá-lo ao programa e serão capazes de fazê-lo dentro do prazo de inscrição.

Os alunos internacionais que não são nativos da língua inglesa devem enviar a nota de proficiência em inglês obtida no *Test of English as a Foreign Language (TOEFL)* ou no *International English Language Testing System (IELTS)*. Muitos programas determinam a pontuação mínima exigida para admissão, normalmente a nota mínima é de 79 para o TOEFL e 6.5 para o IELTS.

Recomendamos que você visite o *website* do IELTS <https://www.ielts.org/> e do TOEFL <https://www.ets.org/toefl/> para se familiarizar com cada um dos testes e escolher aquele que funciona melhor para você. Uma vez que decidiu qual teste irá realizar, tenha certeza de reservar tempo suficiente para se preparar e aproveite os muitos recursos disponíveis nesses *sites*. Além disso, faça os testes práticos com antecedência.

Um último requisito que é comum a muitos programas de mestrado em contabilidade é o *Graduate Management Admission Test* (GMAT) ou *Graduate Record Examination* (GRE). Alguns programas dispensam esse requisito para candidatos com experiência de trabalho, mas se o programa para o qual está se candidatando exigir o GMAT ou GRE, será necessário planejar com antecedência tempo de estudo suficiente antes de realizar o teste. Vários meses podem ser necessários para que se prepare adequadamente para um desses dois testes.

Agora, revisaremos os aspectos importantes do programa de mestrado em contabilidade e do processo de inscrição, fornecendo o exemplo da *Gies College of Business* da Universidade de Illinois.

## **Programas de mestrado em contabilidade na *Gies College of Business, Universidade de Illinois***

A Gies é uma das três melhores escolas de negócios credenciada pela AACSB para pós-graduação em contabilidade, com mais de 70.000 ex-alunos em todo o mundo e parte da Universidade de Illinois com uma rede global de 470,000 ex-alunos. A Gies tem estado na vanguarda da educação em negócios e tem oferecido continuamente cursos inovadores para estudantes, profissionais e aprendizes ao longo da vida. O corpo docente do Departamento de Contabilidade é classificado #1 no *ranking* e é um dos maiores fornecedores de líderes na profissão de contabilidade. Além disso, é credenciado pela AACSB e é um dos maiores do país, o que permite elaborar currículos inovadores e oferecer uma extensa seleção de cursos, mantendo-se atualizado com o setor contábil.

A Gies oferece três cursos de mestrado em contabilidade: o *Master's of Accounting Science* (MSA) é um programa com designação STEM administrado no *campus* para estudantes que concluíram a graduação em contabilidade nos EUA. O MSA é um programa de pós-graduação em contabilidade presencial, administrado no *campus* para estudantes formados em qualquer país ou disciplina. O *online MSA* (iMSA) é um programa de pós-graduação ministrado no formato on-line para alunos com diploma de bacharel em qualquer disciplina. Concentraremos nossa discussão no MSA e no iMSA, pois são os mais adequados para alunos de fora dos EUA.

O programa MSA tem designação STEM, duração de 12 meses em tempo integral, começa em junho e termina em maio. O iMSA é um programa flexível, ministrado de forma on-line, que normalmente é concluído entre 18 e 36 meses. Ambos os programas aceitam estudantes com diploma de graduação em qualquer disciplina ou país.

Tanto o MSA quanto o iMSA oferecem cursos excelentes, tanto básicos como avançados em contabilidade financeira (U.S. GAAP), contabilidade gerencial, auditoria e tributação no EUA, exigindo 32 horas de crédito por semestre. O currículo fornece uma preparação robusta para o exame CPA e um extenso conjunto de disciplinas eletivas em *data analytics*, impostos, análise de demonstrações financeiras, fraude de demonstrações financeiras, direito comercial, e muito mais.

Embora os alunos do MSA tenham históricos e experiências diferentes, uma equipe prepara os planos de estudos, que são personalizados e adaptados à formação única de cada aluno e traçam seu caminho para a conclusão do curso. Esses caminhos individuais para a conclusão do curso garantem que todos os alunos que se formam no MSA sejam 100% elegíveis para o CPA. A maioria dos alunos do MSA começa a se preparar para o exame CPA durante o programa e muitos passam em uma ou mais partes do exame CPA antes mesmo de se formarem, abrindo caminho para uma carreira de sucesso.

Uma das características únicas do MSA é que o programa começa em meados de junho, enquanto a maioria dos programas em contabilidade começa no final de agosto. Começar o programa mais cedo oferece aos alunos do MSA na Gies tempo extra para se preparem para o mercado de trabalho e entenderem o processo de busca de emprego nos EUA, que é significativamente diferente do processo com o qual estão familiarizados em seu país de origem. O escritório de carreiras e desenvolvimento da Gies tem uma equipe de consultores dedicada, que oferece *workshops* e trabalha com os alunos em pequenos grupos, fornecendo *coaching* pessoal, tudo focado no sucesso dos alunos. Antes da feira de carreiras em setembro, os alunos trabalham por meio de um processo em que identificam as suas habilidades e competências únicas e entendem como podem conectar as suas competências ao que os empregadores estão procurando, além de aprimorar as suas habilidades de entrevista. No verão, o programa MSA também oferece um curso de desenvolvimento profissional que foca em *branding* pessoal, estratégias de busca de emprego, e habilidades para o sucesso profissional ao longo da vida.

O MSA da Gies é um dos poucos programas de mestrado que obteve a designação STEM, garantindo aos alunos internacionais a possibilidade de estender a autorização de trabalho TPO por até 36 meses após formados, aumentando de forma significativa as chances de garantir um visto de trabalho.

A combinação de docentes de excelência, preparação sólida para a carreira e a designação STEM se traduz em excelentes resultados de carreira para os alunos do MSA. Em 2021, 100% dos alunos domésticos e 97% dos alunos internacionais formados no MSA obtiveram contratos de trabalho.

Para os alunos que preferem um ambiente de aprendizado flexível e on-line, a Gies oferece o iMSA. Esse é um programa MSA totalmente on-line que permite aos alunos balancearem educação com trabalho e outras obrigações sem precisarem se mudar para o *campus* da universidade. Cada um dos cursos no iMSA inclui um conjunto de aulas em vídeo sob demanda, que fornecem o material básico, além de sessões semanais em sala de aula ao vivo. A aula do iMSA é global, interativa e altamente envolvente, e os alunos obtêm *insights* bastante relevantes, aprendendo com um corpo docente #1 no *ranking* e trabalhando com colegas talentosos em projetos de grupo. Embora o programa seja inteiramente on-line, os alunos têm muitas oportunidades para participar de encontros especiais em todo o mundo, de eventos de ex-alunos em sua área e visitar o *campus*. O *design* flexível do programa iMSA é especialmente atraente para os profissionais que trabalham e o aumento salarial médio para aqueles que se formam no iMSA é de 16%.

Para candidatar-se a um dos programas MSA ou iMSA, você precisará submeter um *personal statement*, seu currículo profissional, as transcrições de suas credenciais acadêmicas, duas cartas de referência e a nota de proficiência em inglês (TOEFL ou IELTS), a menos que seja nativo na língua inglesa ou atenda a um dos critérios de isenção. O programa MSA também exige a nota do GMAT ou GRE, mas dispensa desse requisito os candidatos com dois ou mais anos de experiência de trabalho. O programa iMSA não exige o GMAT ou o GRE. Ambos os programas avaliam os candidatos de forma holística.

Para se destacar, você precisará escrever um *personal statement* forte que conte a sua história e não apenas repita as informações do seu currículo. Essa é a sua oportunidade de convencer a equipe de admissão de que você é o candidato ideal e uma ótima opção para o programa.

Ao aplicar para o programa MSA, o seu *personal statement* deve abordar como a sua experiência acadêmica e profissional o preparou para o programa MSA, falar de seus objetivos profissionais e as razões que o levaram a aplicar para o programa MSA. Por exemplo, se o seu GPA está abaixo de 3,0 em uma escala de 4,0, você deve explicar as circunstâncias que o levaram a obter este GPA e o seu plano para se destacar no programa MSA.

Ao aplicar para o programa iMSA, o seu *personal statement* deve explicar como a sua formação e experiência influenciaram a decisão de aplicar para o programa iMSA e o motivo pelo qual você acha que é a opção ideal para o MSA on-line da Gies.

Suas cartas de referência são muito importantes porque fornecem informação adicional sobre o seu desempenho e experiência anteriores que podem ter preparado você para ser bem-sucedido no programa. Desta forma, você deve ser criterioso ao selecionar as suas referências e escolher pessoas que estão em melhor posição para escrever uma carta perspicaz que fará de você um candidato desejável. O programa MSA exige duas cartas de professores ou supervisores profissionais, e o iMSA exige que pelo uma de duas cartas de referência seja de um supervisor atual ou anterior.

Tenha em mente que as equipes de admissão dos programas MSA e iMSA consideram as aplicações de forma holística. Se o seu GPA ou nota de proficiência em inglês não são altas como gostaria, um *personal statement* forte e referências positivas são indicadores relevantes sobre o seu sucesso futuro no programa. Certifique-se de que seu *personal statement* seja potente e escolha suas referências sabiamente.

## Conclusão

Um mestrado em contabilidade é uma oportunidade excepcional para adquirir novos conhecimentos e habilidades, expandir sua rede de contatos, e abrilhantar a sua carreira. Neste editorial, analisamos as várias facetas que você deve avaliar ao selecionar um programa de mestrado em contabilidade, além de fornecer recomendações para uma submissão bem sucedida, concluindo com um exemplo dos programas de mestrado em contabilidade da Gies. Esperamos que as observações que compartilhamos, aqui, sejam úteis para orientá-lo e desejamos a você tudo de bom ao embarcar nessa jornada de mudança de vida.

# Um olhar sobre a Pós-Graduação: Ansiedade e Autoeficácia nos Cursos *Stricto Sensu* de Ciências Contábeis

**Weverton Eugênio Coelho**

<https://orcid.org/0000-0001-7147-7947>

**Eduardo Mendes Nascimento**

<https://orcid.org/0000-0002-2188-9748>

**Jacqueline Veneroso Alves da Cunha**

<https://orcid.org/0000-0003-2522-3035>

**Edgard Cornacchione**

<https://orcid.org/0000-0002-0745-131X>

## Resumo

**Objetivo:** O objetivo geral deste estudo foi buscar evidências que permitissem analisar como ocorre a relação entre as variáveis ansiedade e autoeficácia entre os estudantes dos cursos *stricto sensu* de Ciências Contábeis.

**Método:** Foi realizado um *Survey* interseccional com a utilização da Escala de Autoeficácia Geral Percebida e o *State-Trait Anxiety Inventory* (IDATE) em uma amostra composta por 322 estudantes de todos os programas *stricto sensu* de Ciências Contábeis do Brasil. A análise foi quantitativa, com o emprego de testes estatísticos correlacionais.

**Resultados:** Constatou-se que a percepção de autoeficácia influencia no desempenho dos discentes, embora não haja distinção no nível de autoeficácia entre os gêneros, o que demonstra que a percepção de autoeficácia independe do gênero. Os resultados também mostraram que a ansiedade dos estudantes está correlacionada negativa e significativamente com a autoeficácia. Por fim, os discentes da pós-graduação *stricto sensu* do gênero feminino apresentam escores de ansiedade estatisticamente maiores do que os discentes do gênero masculino.

**Contribuições:** A contribuição do estudo está em evidenciar essas variáveis e o papel da autoeficácia como ferramenta moderadora da ansiedade. Tais informações podem colaborar para que se delineiem estratégias de intervenção que maximizem o potencial acadêmico, científico e profissional dos cursos *stricto sensu* de Ciências Contábeis.

**Palavras-chave:** Autoeficácia, Ansiedade, *Stricto Sensu*, Ciências Contábeis, IDATE.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Recebido em 21/1/2020. Pedido de Revisão em 19/4/2020. Resubmetido em 2/8/2021. Aceito em 19/4/2022 por Profa. Dra. Iracema R.B. das Neves (Editora assistente) e por Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima (Editor). Publicado em 15/9/2022. Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

## 1. Introdução

Para Cornachione Junior (2004, p. 7), “uma educação eficaz e de qualidade sustenta-se, de certa forma, em seu corpo docente”; dessa forma, também é possível constatar a importância do curso *stricto sensu* por sua contribuição na formação de professores para o ensino superior. Dentre os programas *stricto sensu* oferecidos, destacam-se os que atuam com a temática contábil, pois:

A Contabilidade, campo de conhecimento essencial para a formação dos agentes decisórios dos mais variados níveis, é fruto concebido da relação entre o desenrolar dos fatos econômico-financeiros e sua captação e processamento segundo os paradigmas de uma metodologia própria e potencializada pela racionalidade científica (Iudícibus, Martins, & Carvalho, 2005, p. 8)

Outro indicador que demonstra a importância do *stricto sensu* em Contabilidade é que o curso capacita o pós-graduando, tornando-o mais qualificados para lidar com o reflexo do progresso econômico na Contabilidade (Peleias, Segreti, Da Silva, & Chiroto, 2007). Isto porque, esse tipo de pós-graduação também é fonte de expectativa de melhoria profissional. Os resultados de Cunha, Cornachione Junior e Martins (2010) corroboram essa proposição. Os autores analisaram os egressos do doutorado em Ciências Contábeis de uma instituição de ensino brasileira com base na Teoria do Capital Humano, e concluíram que os efeitos da titulação nos rendimentos foram acentuados, além da melhora que o grau de escolaridade apresentou nas atividades profissionais e no reconhecimento acadêmico e profissional (Cunha *et al.*, 2010).

Vê-se, dessa forma, que as características da pós-graduação *stricto sensu* fazem com que haja uma interação diferente entre o estudante e o processo de ensino e aprendizagem. Nesse nível de ensino, busca-se uma contribuição original ao conhecimento científico, portanto, é dada uma relevância à pesquisa individual que tenha como objetivo aumentar o horizonte de conhecimento científico sobre determinado assunto (Levecque, Anseel, De Beuckelaer, Van der Heyden, & Gisle, 2017).

Sendo assim, a pós-graduação é um ambiente que demanda, além dos estudos ordinários aos quais os estudantes estão submetidos para integralização dos percursos acadêmicos, contribuições ao conhecimento científico. A respeito das contribuições ao conhecimento que devem ser geradas, segundo Levecque *et al.* (2017), alguns programas de pós-graduação enfatizam e requerem uma série de publicações de pesquisas previamente à defesa da tese ou apresentação da dissertação, como requisito para a obtenção do título.

Certamente por isso, nos últimos anos, houve um aumento significativo na preocupação com a saúde mental dos pós-graduandos (Evans, Bira, Gastelum, Weiss, & Vanderford, 2018). Evans *et al.* (2018) chegaram à conclusão de que um estudante de pós-graduação tem seis vezes mais chances de apresentar estados de ansiedade e de depressão em comparação com a população em geral. Por sua vez, Levecque *et al.* (2017) chegaram à conclusão de que 32% dos estudantes de doutorado estão suscetíveis a desenvolver transtornos psiquiátricos como transtorno de ansiedade, depressão, esgotamento ou exaustão emocional. Reis, Miranda e Freitas (2017) também constataram que a ansiedade está presente no curso de Ciências Contábeis.

Tais estudos, assim como outros (Andrade, Gorenstein, Viera Filho, Tung, & Artes, 2001; Beiter *et al.*, 2015; Betz, 1978; Iqbal, Gupta, & Venkatarao, 2018), relataram que a ansiedade pode ser encontrada nos estudantes do ensino superior e em alguns casos tornar-se patológica. Ela está relacionada à subjetivação, de forma consciente, de situações de ameaça, resultando em apreensão e tensão, de modo a provocar a adaptação dos indivíduos frente às demandas cotidianas (Borine, 2011).

A ansiedade pode ser uma traço de personalidade ou uma condição decorrente de situações momentâneas, de maneira que foi necessário desenvolver instrumentos que captassem esses dois aspectos do fenômeno (Borine, 2011). Nesse sentido, um dos instrumentos mais utilizados para medir a ansiedade é o *State-Trait Anxiety Inventory* (Keedwell & Snaith, 1996). Nesse inventário, por meio de autorrespostas, o indivíduo relata como se sente (por intermédio de afirmações que medem a ansiedade). O inventário mede a ansiedade-estado (como o sujeito se sente no momento) e o traço de ansiedade (como o sujeito se sente na maior parte do tempo).

Portanto, o ambiente acadêmico e, com ênfase, o da pós-graduação *stricto sensu*, é notadamente um ambiente que afeta tanto os professores (Nascimento, 2017), quanto os alunos. Por isso, Levecque *et al.* (2017) enfatiza que é relevante pesquisar o impacto que o meio acadêmico da pós-graduação causa nos estudantes, pois, ao se constatarem problemas como o desempenho do estudante decorrentes de seu estado mental, instrumentos cognitivos podem ser utilizados para minimizar os danos advindos desses males (Evans *et al.*, 2018, Alves, Puppim, Nascimento & da Cunha, 2019, Antonelli, dos Santos, Vilhena, & Meurer, 2020). Dentre esses instrumentos que podem ser utilizados para o aprimoramento do processo de ensino e aprendizado, destaca-se a proposição Teórica da Autoeficácia (Bandura, 1977).

Formalmente definida, a autoeficácia é a crença pessoal sobre sua própria capacidade de exercer o controle sobre ações, curso de ações ou eventos que afetam sua vida; em se tratando do processo de aprendizagem, é a crença na capacidade de realizar determinada tarefa, cumprir certa atividade, ser aprovado em determinado período, etc. (Bandura, 1989). A autoeficácia atua da seguinte forma no processamento cognitivo da ansiedade: ao se deparar com determinada tarefa, o indivíduo experimenta certa ativação emocional, sendo que um nível elevado de ativação emocional transforma-se em ansiedade e debilita o rendimento (Nogueira & Mesquita, 1992). No entanto, as crenças na própria autoeficácia reduzem a ativação emocional desproporcional, ou seja, reduzem os níveis de ansiedade experimentados pelo indivíduo, diminuindo, assim, a ansiedade e as reações nocivas dela decorrentes (Nogueira & Mesquita, 1992).

A influência da autoeficácia no processo cognitivo já foi analisada sob diversos aspectos, por exemplo, no contexto esportivo (Martin & Gill, 1991; Moritz, Feltz, Fahrback, & Mach, 2000), de trabalho (Judge, Jackson, Shaw, Scott, & Rich, 2007; Stajkovic & Luthans, 1998), psicológico (Bandura, 2001), educacional (Pajares, 1996), dentre outros. E, com relação à ansiedade, a autoeficácia mostrou-se um instrumento que pode ser utilizado para reduzi-la, pois ela afeta positivamente o senso afetivo e diminui a proporção da ansiedade que o indivíduo experimenta ao se deparar com determinadas atividades (Medeiros, Loureiro, Linhares, & Marturano, 2000). No entanto, embora tenha sido estudada sob muitos ângulos, não foram encontrados estudos que avaliassem a relação da ansiedade com a autoeficácia no contexto da pós-graduação *stricto sensu* de Ciências Contábeis.

De acordo com a Teoria da Autoeficácia, os indivíduos tendem a escolher atividades em que já têm alguma experiência e isso faz com que sintam mais confiança de que desempenharão com sucesso uma atividade; por isso, os padrões de autoeficácia altos permitem a mitigação do sofrimento pela ansiedade (Bandura, 1977, 1988, 1989, 1997, 2001, 2006). Mas, em um ambiente universitário, o estudante é desafiado a participar de atividades sobre as quais ele não tem muito conhecimento prévio, às vezes até nenhum conhecimento. Quando se leva em conta a situação dos estudantes do *stricto sensu*, esses desafios são maiores, em face do nível de conhecimento que é disseminado nesse tipo de ensino (Conselho de Educação Superior, 1965). Portanto, diante do desafio a que os estudantes do *stricto sensu* se lançam, a autoeficácia aparece como um modulador importante sobre a ansiedade (Serpa, 2012). Isso porque ela atua também na motivação prévia do estudante, principalmente a interna ou intrínseca, produzindo um padrão mental positivo, o que permite ao estudante diminuir seu sofrimento prévio à atividade, ou seja, diminuir sua ansiedade (Bandura, 1977, 1988, 1989, 1997, 2001, 2006)).

Tendo em vista os aspectos já mencionados e a necessidade de se aprofundar o conhecimento sobre a forma como se dá a relação entre ansiedade e autoeficácia na pós-graduação *stricto sensu* de Ciências Contábeis, propõe-se a seguinte questão de pesquisa: **Qual a relação da ansiedade com a autoeficácia dos estudantes dos cursos *stricto sensu* de Ciências Contábeis?** Dessa forma, o objetivo geral deste estudo era buscar evidências que permitissem analisar a relação da autoeficácia com a ansiedade dos estudantes *stricto sensu* de Ciências Contábeis. Adicionalmente, este estudo procurou identificar se o gênero tinha correlação com os níveis de ansiedade e autoeficácia e como estas impactam no desempenho dos estudantes.

A ansiedade é um tipo de sofrimento mental que obsta que os indivíduos no *stricto sensu* desenvolvam-se em todo seu potencial, por causarem distrações, desorientações, dificuldade de concentração, dentre outros fatores que prejudicam o desempenho (Costa, 2001; Reis *et al.*, 2017). Daí a importância de ela ser estudada, pois, mesmo que nem sempre resulte na situação extrema da evasão do estudante, não permite ao estudante atingir todo seu potencial. Além disso, o estudante com níveis altos de ansiedade pode obter uma má formação, que reverberará na sociedade, ao revelar-se um profissional incompleto, que, inclusive, será responsável pela formação de futuros contadores. O estudante também experimentará frustração e tristeza por não se tornar um mestre ou doutor em contabilidade com todas as suas habilidades, competências e atitudes desenvolvidas em plenitude.

Ademais, o contexto social formado pelos pais, cônjuges, filhos e amigos também será afetivamente afetado, já que participa das conquistas e frustrações do estudante. Também, como foi constatado por essa pesquisa, 70% dos trinta e três programas *stricto sensu* de Ciências Contábeis no Brasil são ofertados por instituições públicas, ou seja, por meio de recursos públicos, que precisam ser corretamente aproveitados para a formação de bons mestres e doutores.

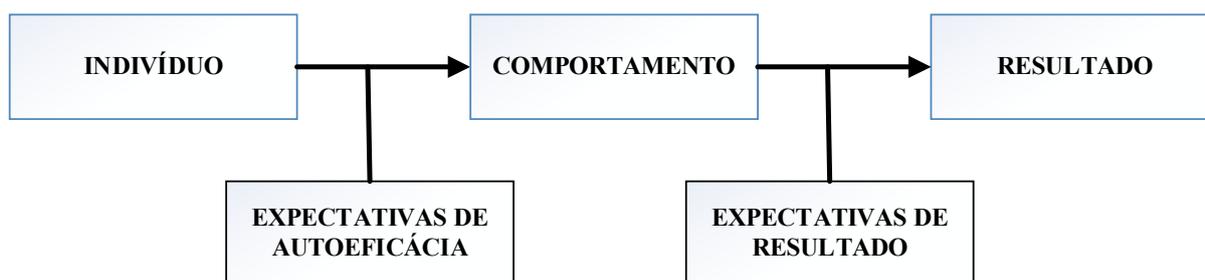
Sob essa perspectiva, buscar formas de modulação da ansiedade é importante, na medida em que pode evitar a evasão, o sofrimento mental do estudante e mesmo sua formação deficiente. Isso pode ser alcançado estudando-se, concomitantemente, a autoeficácia, já que se sabe que ela influencia as escolhas de atividades, esforço e persistência dos estudantes (Schunk, 1991).

## 2. Revisão da Literatura

### 2.1 Autoeficácia

O estudo seminal de autoeficácia tem seu marco com Bandura (1977), que forneceu as diretrizes para se medir a crença de autoeficácia nos diferentes domínios. Bandura (1977) propôs um mecanismo cognitivo capaz de auxiliar o comportamento do indivíduo em inúmeros aspectos: “Esse mecanismo essencial, que funciona como mediador cognitivo e motivacional, designa-se por percepção, crença ou ainda expectativa de autoeficácia” (Nogueira & Mesquita, 1992, p.16).

Assim, autoeficácia percebida é o julgamento pessoal da capacidade do indivíduo para organizar e executar ações ou cursos de ações a fim de atingir determinados objetivos ou cumprir determinadas tarefas (Bandura, 1977, 1988, 1989, 1997, 2001, 2006). “A autoeficácia é uma crença acerca do potencial das habilidades cognitivas, motivacionais e comportamentais necessárias para a execução de uma tarefa em determinado momento e contexto” (Lopes, 2017, p. 39). Em outras palavras, é a crença do indivíduo na sua capacidade para, por exemplo, escrever um artigo científico, conseguir os créditos mínimos para se graduar ou escrever uma tese. Nogueira e Mesquita (1992) explicam que as expectativas de autoeficácia pressupõem que, para produzir as realizações desejadas, o indivíduo dispõe das capacidades necessárias. Assim, a expectativa de autoeficácia diz respeito às ações que devem ser empregadas para se atingir determinado comportamento; sua representação gráfica é apresentada na Figura 1.



**Figura 1.** representação Gráfica da Expectativa de Autoeficácia e da expectativa de resultado

Fonte: Bandura (1977).

Além da expectativa de autoeficácia, a Figura 1 apresenta a expectativa de resultado. Segundo Schunk (1991), existem constructos que se assemelham à autoeficácia, como a expectativa de resultado e a autoconfiança; no entanto, esses conceitos não se misturam, havendo características únicas em cada um deles. Observe-se que a expectativa de autoeficácia diz respeito à autoavaliação sobre a capacidade de executar um curso de ação para desempenhar um comportamento, enquanto a expectativa de resultado relaciona-se aos resultados que esse comportamento alcançará (Bandura, 1977, 1988, 1989, 1997, 2001, 2006).

Por exemplo, imagine-se um estudante que acredita que ao se preparar muito para uma prova conseguirá ser aprovado em um exame difícil, ou seja, o estudante tem a expectativa de resultado de que ao se preparar obterá certo resultado. No entanto, esse estudante tem dúvida se conseguirá realizar as atividades referentes ao processo de estudo, por exemplo, entender o material, fazer exercícios etc., ou seja, esse estudante tem uma baixa crença de autoeficácia na própria capacidade de executar o curso de ação traçado. Como consequência, embora acredite que o curso de ação (estudar) produzirá os efeitos desejados (ir bem na prova), essa informação não influenciará seu comportamento, pois ele tem uma baixa crença de autoeficácia. Observa-se, com esse exemplo, como a expectativa de resultado difere da crença de autoeficácia, embora sejam conceitos próximos.

Por sua vez, a autoconfiança, dentre as dimensões de autoconceitos, é a que mais se assemelha à autoeficácia (Schunk, 1991). A autoconfiança é a crença do indivíduo na sua própria capacidade de produzir resultados e atingir metas; ela se difere da autoeficácia porque esta última refere-se a um preditor do comportamento em situações específicas, ou seja, a autoeficácia é considerada no nível específico do domínio (Schunk, 1991). Por exemplo: um aluno pode se julgar intelectualmente inteligente e capaz de feitos educacionais (autoconfiança), mas pode se autoavaliar como tendo pouca competência para fazer um exercício matemático (autoeficácia matemática).

As crenças de autoeficácia sofrem influência de diversos processos. Para analisar a proposição da autoeficácia, Bandura (1977) realizou um estudo com indivíduos fóbicos. Através desse estudo, foram definidos os conceitos fundamentais da Teoria da Autoeficácia, que são divididos em três: dimensão da autoeficácia; fontes da autoeficácia; e processamento cognitivo da informação de autoeficácia (Nogueira & Mesquita, 1992). Com esse estudo, o autor concluiu que as crenças de autoeficácia influenciam e servem de base para diversos processos cognitivos, como, por exemplo, os processos motivacionais, as realizações de desempenho individual e o bem-estar emocional (Bandura, 1977, 1988, 1989, 2001, 2006).

O autor concluiu, também, que as crenças de autoeficácia sofrem influência de diversos processos e são geradas, aumentadas ou diminuídas, desenvolvidas, alteradas, reguladas e mobilizadas através de quatro principais fontes de informação: realização de desempenho (pessoais), experiências vicárias, persuasão verbal e excitação (ou ativação) emocional. Proposição esta que foi testada e verificada por outros autores (por exemplo: Dobarro, 2007; Nogueira & Mesquita, 1992; Schunk, 1991; Schunk & Pajares, 2001).

Nas últimas décadas, especialmente desde os anos de 1990, a autoeficácia foi usada como um previsor da motivação e aprendizagem dos alunos. Além disso, grande parte dos esforços dos estudos avaliativos dos autoconceitos foram direcionados para a autoeficácia (Weiner, 1990; Zimmerman, 2000).

Dessa forma, após a proposição inicial de Bandura (1977), outros estudos testaram os constructos da autoeficácia na educação, como o trabalho de Lent, Brown e Larkin (1984), que examinou a relação da crença de autoeficácia na persistência e sucesso de 42 alunos do curso de ciências e engenharia, sendo 28 homens e 14 mulheres, que participaram de um curso de dez semanas sobre o planejamento de carreira em ciências e engenharia. Os autores construíram as medidas de autoeficácia nos procedimentos utilizados por Betz e Hackett (1981) e classificaram os sujeitos que pontuaram no terço superior da escala em 'nível alto de autoeficácia'; já os sujeitos que pontuaram no terço inferior da escala foram classificados em 'nível baixo de autoeficácia'. Os resultados demonstraram que os alunos que relataram níveis mais altos de autoeficácia para as demandas educacionais persistiram mais tempo e obtiveram notas maiores do que os demais.

Por sua vez, o trabalho de Shell, Bruning e Murphy (1989) pesquisou estudantes de um programa de preparação de professores de uma universidade; para tanto, utilizou uma amostra composta de 153 estudantes, sendo 115 mulheres e 38 homens. Os autores pesquisaram a relação entre autoeficácia e o sucesso de realização de leitura e escrita. Shell *et al.* (1989) chegaram à conclusão de que 32% da variabilidade do desenvolvimento da leitura foram previstas conjuntamente pelas crenças de eficácia e expectativa de resultado. Porém, com relação à escrita, apenas a autoeficácia percebida foi um preditor significativo. Por fim, os autores concluíram que os resultados vão ao encontro do que foi teorizado por Bandura (1986); assim, esses resultados validam as medidas de autoeficácia e demonstram o papel que elas desempenham na motivação.

Outro trabalho que testou a autoeficácia na educação foi o de Pajares e Miller (1994). Os autores utilizaram *path analise* para testar o papéis preditivos e medicionais da crença de autoeficácia na resolução de problemas de matemática. A amostra consistiu em 350 estudantes universitários, sendo 229 mulheres e 121 homens; desses, 137 eram estudantes da faculdade de educação e os outros 213 eram provenientes de diversos cursos. Os resultados confirmaram que a autoeficácia foi mais preditiva do que o autoconceito, a utilidade percebida, a experiência anterior e o gênero, no quesito resolução de problemas. Outra conclusão à qual os autores chegaram foi de que, por meio do papel intermediador da autoeficácia, o gênero e a experiência prévia influenciaram a resolução de problemas, a utilidade percebida e o autoconceito. Por fim, os autores concluíram que os resultados obtidos reforçam o papel da autoeficácia hipotetizado por Bandura (1986).

Com relação às Ciências Contábeis, também há pesquisas. O estudo de Byrne, Flood, e Griffin (2014) pesquisou a autoeficácia nos estudantes de graduação de contabilidade que estavam no primeiro ano da graduação. A amostra foi composta de 183 de alunos (nível de resposta de 86%), matriculados no primeiro ano no curso de Contabilidade e Finanças de uma universidade irlandesa (52,5% de estudantes do sexo masculino e 47,5% de estudantes do sexo feminino). Os autores concluíram que uma maior autoeficácia na capacidade de cumprir prazos e entender o material do curso está associado às notas mais altas nos módulos de contabilidade.

Isto posto, constata-se que as evidências empíricas são extensas, não somente em demonstrar o papel preditivo da autoeficácia, mas também no que concerne à relação e à interferência que exerce nos processos cognitivos de aprendizado.

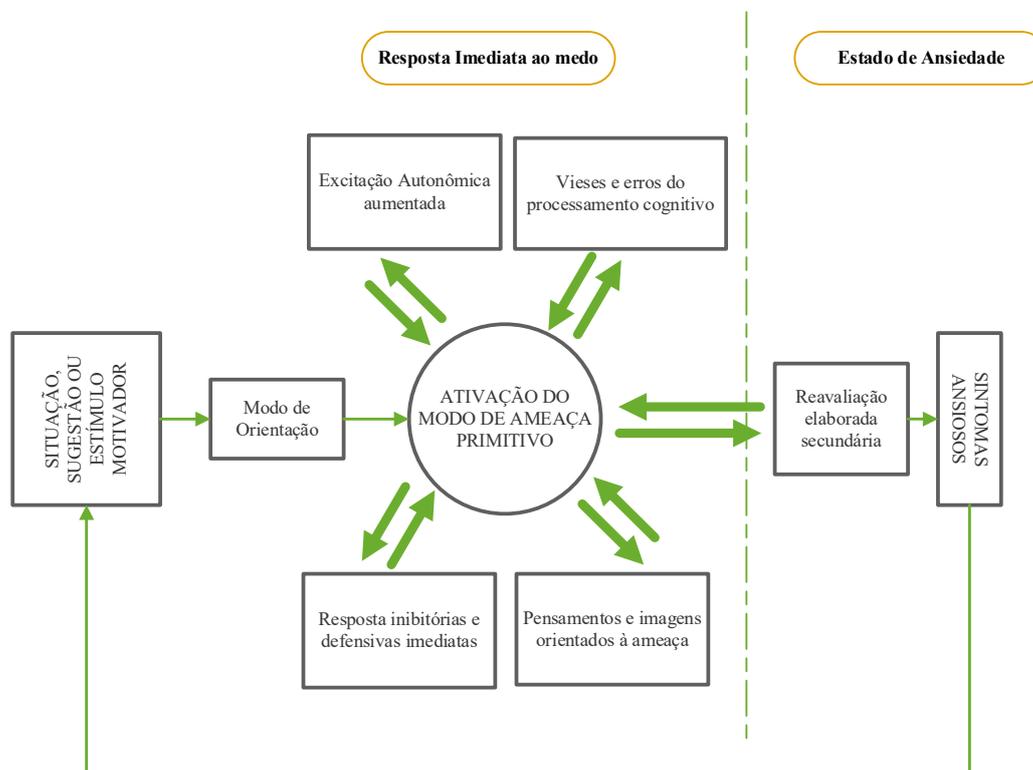
## 2.2 Ansiedade

A ansiedade é utilizada como um instrumento de adaptação que coloca o organismo para funcionar perante as dificuldades ou ameaças à vida (Neiva, 2010). Assim, a ansiedade é um estado natural do ser humano, que atua positivamente no indivíduo quando contribui limitando o foco da atenção à tarefa em desenvolvimento; de outro lado, atua negativamente quando é tão intensa que gera medos e apreensões exageradas da realidade e que interferem no desenvolvimento natural das atividades diárias ou agem de forma a incapacitar o indivíduo (Castillo, Recondo, Asbahr & Manfro, 2000; Weiner & Craighead, 2009).

Existem diversos tipos de transtornos de ansiedade. Segundo a *American Psychiatric Association's Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, são onze os tipos de transtornos de ansiedade mais comuns. Nesse sentido, Clark e Beck (2012) propõem que se deve atender a cinco critérios cumulativos para a classificação da ansiedade como anormal: Cognição Disfuncional, Funcionamento Prejudicado, Manutenção, Alarmes Falsos e Hipersensibilidade ao Estímulo.

Ainda segundo aqueles autores, Cognição Disfuncional diz respeito à ativação de crenças disfuncionais, ou seja, à falsa suposição de uma situação de perigo derivada de uma avaliação errônea; Funcionamento Prejudicado refere-se à interferência no funcionamento normal diário, seja ele social ou ocupacional; Manutenção diz respeito ao tempo de persistência da condição ansiosa, podendo persistir em níveis diários altos por meses e anos; Alarmes Falsos são caracterizados por medo ou pânico acentuado na ausência de sinais ameaçadores; e Hipersensibilidade ao estímulo caracteriza-se pela ativação aumentada dos sintomas ansiosos, mesmo nas condições em que as ameaças são tênues e inofensivas.

O modelo de processamento da ansiedade de Clark e Beck (2012) (Figura 2) demonstra as estruturas, os processos e os produtos do sistema de informação envolvidos com a ansiedade, além de caracterizar o ‘estado de ansiedade’ como decorrente da “reação à avaliação inadequada e exagerada de vulnerabilidade pessoal derivada de um sistema de processamento de informação defeituoso que interpreta erroneamente situações ou sinais neutros como ameaçadoras (Clark & Beck, 2012, p.45)”.



**Figura 2.** modelo Cognitivo de Ansiedade

Fonte: Clark e Beck (2012, p. 43)

Neiva (2010) salienta que uma das principais referências para a pesquisa em ansiedade é o trabalho de Spielberger (1972), pois esse pesquisador desenvolveu as bases para o entendimento dualístico da ansiedade como ansiedade-estado e ansiedade-traço. A abordagem utilizada nesta pesquisa será a da ansiedade-traço, pois esse tipo de ansiedade se refere a diferenças individuais mais estáveis em comparação com a ansiedade-estado (Biaggio, Natalício & Spielberger, 1977). Dessa maneira, e adotando-se esse tipo de ansiedade, minimizam-se os impactos dos fatores ecossistêmicos e dos fatores situacionais que existem na medição da ansiedade-estado.

A relevância dessa diferenciação serviu para que ela fosse adotada em diversos estudos que discutiam a ansiedade e avaliavam seus diferentes aspectos. Weiner (1990) reitera que um ponto importante ao se avaliar a ansiedade é separá-la em estado e traço:

O estado de ansiedade (A-estado) é conceitualizado como um estado emocional transitório ou condição do organismo humano que é caracterizado por sentimentos desagradáveis de tensão e apreensão conscientemente percebidos, e por aumento na atividade do sistema nervoso autônomo. Escores em A-estado podem variar em intensidade e flutuar no tempo. O traço de ansiedade (A-traço) refere-se a diferenças individuais relativamente estáveis em propensão à ansiedade, isto é, a diferença na tendência de reagir a situações percebidas como ameaçadoras com elevações de intensidade no estado de ansiedade. Como um conceito psicológico, traço de ansiedade tem as características de uma classe de construtos que Atkinson (1) chama “motivos” e a que Campbell (2) se refere como “disposições comportamentais adquiridas”. Motivos são definidos por Atkinson como disposições que permanecem latentes até que uma situação as ative. Disposições comportamentais adquiridas, de acordo com Campbell, envolvem resíduos de experiências passadas, que predis põem um indivíduo tanto a ver o mundo de determinada forma quanto a manifestar reações objetivas e realísticas (Biaggio, Natalício, & Spielberger, 1977, pp. 31-32).

Em síntese, o estado de ansiedade diz respeito a como o indivíduo se sente no momento da avaliação, enquanto o traço de ansiedade refere-se a como ele usualmente se sente. O traço de ansiedade está relacionado à característica de ‘ser’ ansioso, enquanto o estado de ansiedade está relacionado ao fato de ‘estar’ ansioso (Neiva, 2010). Assim, a ansiedade-traço pressupõe e é estruturada para avaliar os fatores ansiosos mais estáveis da personalidade (Neiva, 2010). Além disso, alguns aspectos, tratados na abordagem metodológica, fazem com que a escolha do traço-ansioso, em detrimento do estado-ansioso, seja mais adequada ao estudo.

Assim como a autoeficácia, a ansiedade também tem sido analisado no campo educacional. Por exemplo, o estudo de Betz (1978) avaliou os fatores relacionados à prevalência e intensidade de ansiedade matemática em 652 alunos de matemática e psicologia de uma universidade americana. O autor chegou à conclusão de que a ansiedade matemática ocorre com frequência entre os estudantes universitários, tendo maior ocorrência nas mulheres e em estudantes com histórico de ineficiência em matemática. Além disso, a ansiedade mostrou-se inversamente proporcional à pontuação nos testes de desempenho de matemática, ou seja, quanto maior a ansiedade, menor a pontuação alcançada e vice-versa. Desse modo, observa-se um indício de como a ansiedade pode interferir no ambiente acadêmico.

De forma semelhante, Simon e Thomas (1983) estudaram a ansiedade de 1.274 alunos britânicos de diferentes instituições. Utilizando-se o inventário de ansiedade traço-estados, o estudo concluiu que o tipo de instituição frequentada, assim como curso escolhido influenciam o nível de ansiedade experimentado pelo estudante. Além disso, os autores concluíram que independentemente da instituição e do curso, o gênero feminino apresentou escores de ansiedade estatisticamente maiores do que os escores apresentados pelo gênero masculino.

No âmbito das Ciências Contábeis, o trabalho de Reis *et al.*, (2017) investigou se a ansiedade estava significativamente associada ao desempenho acadêmico de 205 estudantes de uma instituição de ensino brasileira. Os autores concluíram que a ansiedade-estado se mostrou negativa e significativamente associada com o desempenho acadêmico. Outro ponto levantado pelos autores é que, ainda que os discentes do gênero feminino tenham apresentado um escore estatisticamente mais elevado de ansiedade em comparação com os discentes do gênero, seu desempenho acadêmico foi significativamente superior ao desempenho dos discentes do gênero masculino. Ou seja, as discentes poderiam apresentar um resultado ainda maior caso fosse possível diminuir seu estado ansioso.

De forma sintética, da análise do presente referencial, pode-se dizer que a ansiedade se apresenta como um estado emocional, que, além de apresentar componentes psicológicos e fisiológicos, sob certas circunstâncias ambientais e genéticas, pode se manifestar como uma patologia e prejudicar o desenvolvimento do aprendizado e das potencialidades do indivíduo. Nesse sentido, a percepção de autoeficácia atua de forma a regular a resposta cognitiva anterior ao estado de ansiedade, favorecendo o aprendizado e o desempenho. Diante do exposto, a relação entre essas duas variáveis será analisada de forma quantitativa, conforme apresenta-se abaixo.

Por sua vez, a relação da ansiedade com a autoeficácia também foi analisada, por exemplo, no trabalho de Smith (1989). Com base em um experimento com 42 estudantes universitários, selecionados a partir de 452 alunos da classe de psicologia introdutória, o autor testou se o reforço na autoeficácia percebida (por meio do treinamento de habilidade de enfrentamento cognitivo-comportamental) reduziria a ansiedade dos estudantes que apresentavam quadros ansiosos. O autor concluiu que, em comparação ao grupo de controle, os sujeitos treinados apresentaram diminuições significativas na ansiedade-traço e na ansiedade-estado, além de um nível mais elevado de *performance* acadêmica. Dessa forma, os achados do autor corroboram que a autoeficácia influencia na ansiedade, o que vai ao encontro ao preconizado por Bandura (1977, 1988, 2006, 2018).

Desse forma, conforme o que considera Bandura (1988), a autoeficácia percebida exerce controle sobre ameaças em potencial e, assim, desempenha um papel central na excitação causada pela ansiedade. A ameaça, segundo esse autor, é uma propriedade relacional que reflete a correspondência entre as capacidades de enfrentamento percebidas e os aspectos potencialmente prejudiciais do ambiente. Por isso, as pessoas que acreditam que podem exercer controle sobre ameaças em potencial não se envolvem em pensamentos apreensivos e não são perturbadas por elas. Mas aqueles que acreditam que não podem gerenciar eventos ameaçadores que podem ocorrer experimentam altos níveis de excitação de ansiedade (Bandura, 1988).

### 3. Metodologia

#### 3.1 Tipo de pesquisa, população e coleta de dados

No que concerne aos objetivos, esta pesquisa científica classifica-se como descritiva; quanto às estratégias de coleta de dados, é definida como *Survey*; no que diz respeito à abordagem do problema, é quantitativa e foi registrada no Comitê de Ética sob o número CAAE: 97431018.1.0000.5149. Os dados referentes às instituições que ofertavam o *stricto sensu* de Ciências Contábeis foram obtidos através dos metadados do sistema Sucupira e foram acessados em junho de 2018. Após a consulta dos cursos na plataforma Sucupira, foi pesquisado o *website* dos respectivos programas. Neles, obtiveram-se os *e-mails* e telefones de contato da secretaria do programa ou do coordenador. Em seguida, foi enviada uma mensagem e efetuada uma ligação a todos os contatos coletados com a explicação dos objetivos da pesquisa e solicitação do envio dos *e-mails* dos discentes matriculados. Portanto, a população foi composta de 1.402 alunos matriculados nos programas de pós-graduação *stricto sensu* de Ciências Contábeis. A amostra foi composta de 322 estudantes que responderam e finalizaram o questionário, que estava em meio eletrônico (na plataforma: *pesquisasonline.com*) e ficou disponível de setembro a novembro de 2018. Após o tratamento dos dados, constatou-se que, dos 383 discentes que iniciaram o preenchimento do questionário, 322 participantes finalizaram-no. Essa quantidade de respondentes corresponde a um percentual de retorno de resposta de 23,93%.

#### 3.2 Instrumentos de coleta de dados

Com relação aos instrumentos de coleta de dados, a estratégia consistiu na aplicação, exclusivamente via internet, de um questionário constituído por três blocos: Variáveis descritivas (idade, gênero, estado civil, etc); Escala de Autoeficácia Geral Percebida e Inventário de Ansiedade-Traço.

Segundo Teixeira, Dias e Dell'Aglio (2012), a avaliação da autoeficácia geral é usualmente realizada através da escala de autoeficácia geral percebida. A versão germânica da escala foi desenvolvida por Schwarzer e Jerusalem em 1981, e continha 20 itens, sendo posteriormente reduzida e ajustada a 10 itens (Schwarzer, Bäßler, Kwiatek, Schröder, & Zhang, 1997). Essa escala foi adaptada para diversos idiomas (Schwarzer & Jerusalem, 1995, citado por Scholz, Doña, Sud, & Schwarzer, 2002), mantendo-se a validade do constructo e a fidedignidade, além das descobertas sugerirem que se trata de uma escala multicultural (Luszczynska, Scholz & Schwarzer, 2005; Schwarzer *et al.*, 1997). A versão para o contexto brasileiro foi traduzida e validada por Scholz *et al.* (2002). Esse instrumento é composto de dez questões dispostas em uma escala tipo Likert de quatro pontos: 1 = Não é verdade a meu respeito; 2 = Dificilmente é verdade a meu respeito; 3 = É moderadamente verdade a meu respeito; e 4 = É totalmente verdade a meu respeito (Biaggio *et al.*, 1977; Spielberger, Gorsuch, & Lushene, 1970).

Para medir a Ansiedade, foi utilizada a parte do Inventário de ansiedade traço-estado (IDATE) que se referia à ansiedade traço. O inventário foi desenvolvido por Spielberger e seus associados (Spielberger & Gorsuch, 1966; Spielberger *et al.*, 1970) e seu objetivo é caracterizar como o indivíduo se sente na maior parte do tempo (com relação à ansiedade). Segundo Spielberger (1972), evidências da validade do constructo do *State-Trait Anxiety Inventory* podem ser encontrada nos seguintes trabalhos: Auerbach (1971), Hall (1969), Hodges (1967), Hodges e Felling (1970) e O'Neil, Spielberger, & Hansen (1969). Para o contexto nacional, o Inventário de ansiedade traço-estado também foi traduzido e validado por Biaggio *et al.* (1977). Esse instrumento é composto por vinte questões dispostas em uma escala tipo Likert de quatro pontos: 1 = Quase nunca; 2 = Às vezes; 3 = Frequentemente; 4 = Quase sempre. No presente trabalho, foram utilizadas apenas as questões relacionadas ao diagnóstico da ansiedade-traço dos respondentes. Essa opção deveu-se ao fato de que a ansiedade-estado refere-se a como o indivíduo se sente no momento da aplicação da avaliação, ou quando ele está realizando determinada tarefa, sendo que a pesquisa se interessou por analisar a ansiedade como uma característica do respondente.

### 3.3 Hipóteses e Método de análise dos dados

As expectativas de autoeficácia dizem respeito às crenças do indivíduo em relação às suas capacidades para executar as ações necessárias ao atendimento de demandas situacionais (Bandura, 1977, 1988, 1989, 1997, 2001, 2006). Daí, por definição, a autoeficácia são julgamentos das pessoas sobre suas capacidades para organizar recursos e executar ações necessárias para atingir tipos designados ou pretendidos de *performances* (Nurttala, Ketonen & Lonka, 2015, Roick & Ringeisen, 2017). Bandura (1977, 1988, 1989, 1997, 2001, 2006) identifica quatro fontes pelas quais a autoeficácia é adquirida e/ou alterada: realizações de desempenho (experiências pretéritas), experiência indireta (aprendizagem vicária), persuasão verbal (sugestões e mensagens de outras pessoas relevantes, como pais, professores e colegas) e excitação emocional (entusiasmo, ansiedade e outros).

Partindo-se daí, conjectura-se que, quanto maior o nível de autoeficácia percebido, maior a visão positiva e otimista que o indivíduo terá sobre seus recursos psíquicos para a consecução de atividades. Por isso, indivíduos com altos níveis de autoeficácia tendem a abordar tarefas mais desafiadoras, pois essa crença no sucesso tem potencial para motivá-los a investir mais esforços e a persistir por mais tempo diante de estímulos adversos (Bandalos, Yates & Thorndike-Christ, 1995).

O que resulta disso é que aqueles que formam uma autoimagem com baixo nível de autoeficácia inclinam-se a julgarem-se como ineficazes e a desistirem facilmente; insistirem em suas deficiências percebidas, prejudicando sua atenção nas tarefas em desenvolvimento; sofrerem de ansiedade, distresse e depressão; e atribuírem seus sucessos a fatores externos e os insucessos a falhas a internas (Cassady & Johnson, 2002). Por outro lado, indivíduos com altos níveis de autoeficácia, quando confrontados com estímulos adversos, tendem a ter uma autoimagem mais positiva e a se considerarem capazes de gerenciar as ameaças, sem temê-las ou evitá-las (Bandura, 1977, 1988, 1989, 2001, 2006).

Em especial, o desempenho bem-sucedido de uma tarefa ou comportamento tende a aumentar as expectativas em relação à eficácia dessa tarefa ou comportamento no futuro; quer dizer, situações de desempenho bem-sucedido anterior viabilizam a elevação da autoeficácia (Bandalos *et al.*, 1995). Desse modo, a percepção de autoeficácia resulta em um senso de competência, ou seja, em um sentimento de otimismo (um padrão mental otimista) de que o indivíduo será capaz de executar com eficácia a atividade.

Transpondo para o ambiente de ensino, o aluno sente-se capaz de dominar as disciplinas escolares, atingir seus objetivos e ter um bom desempenho em comparação com os outros. Por esse ângulo, a autoeficácia pode ser vista como uma mediadora entre conhecimento e hábitos de estudo: os alunos com um forte senso de competência são capazes de lidar com as situações desafiadoras, superam-se e se envolvem no estudo (Miller & Lavin, 2007, Nurtttila *et al.*, 2015, Roick & Ringeisen, 2017).

Ao enfrentar as demandas, os alunos com maiores níveis de autoeficácia aplicam estratégias ativas, focadas nas tarefas, e acreditam em seu sucesso, enquanto aqueles que têm baixo nível de autoeficácia buscam intencionalmente evitar situações desafiadoras (Nurtttila *et al.*, 2015). Soma-se a isso que as experiências em desafios anteriores (vestibular, disciplinas e avaliações) facultam ao aluno com níveis maiores de autoeficácia estratégia cognitiva (otimismo) que contribui para que ele persista na situação, apesar de eventualmente desafiadora. E, pelo que já se sabe, o otimista consegue ter melhor desempenho em suas atividades acadêmicas (Miller & Lavin, 2007, Nurtttila *et al.*, 2015, Roick & Ringeisen, 2017), seja por seu padrão mental positivo, ações ativas e perseverança; e, mesmo que ele se depare com algum percalço, ele credita o evento à necessidade de maior dedicação e esforço (Martin, Marsh & Debus, 2003).

Por outro lado, o aluno que tem baixos níveis de autoeficácia e, conseqüentemente, baixo otimismo, busca aplicar estratégias para evitar tarefas e, raramente, experimenta emoções positivas ao enfrentar um desafio, pois evitar tarefas também é uma maneira de diminuir o medo do fracasso ou a ansiedade do trabalho incompleto (Nurtttila *et al.*, 2015). Por essa argumentação é que se propõe a primeira hipótese do trabalho:

H<sub>1</sub>: O desempenho acadêmico é afetado positivamente pela percepção de autoeficácia dos estudantes.

Dessa forma, por seu papel modulador, a autoeficácia é um importante mecanismo de controle da *performance*. Bandura (1988) argumenta que pessoas que acreditam que podem exercer controle sobre ameaças em potencial não se envolvem em pensamentos apreensivos e não são perturbadas por eles. Complementa que, por outro lado, pessoas que acreditam não ter condições de gerenciar eventos de potencial ameaçador podem experimentar altos níveis de excitação emocional, apreensão e tensão.

Desse modo, um autoconceito negativo sobre os próprios recursos e capacidades pode levar ao desenvolvimento de transtornos envolvendo a ansiedade (Nurtttila *et al.*, 2015). Em outras palavras, ao avaliar sua potencialidade, uma pessoa que se julgar capaz conseguirá controlar sua excitação, pois disporá de confiança em si para alcançar seu objetivo. Essa constatação, inclusive empírica, sinaliza que o desempenho acadêmico ou em situações avaliativas, os níveis mais baixos de autoeficácia e também os mais altos de ansiedade são relacionados aos maiores decréscimos no desempenho da tarefa (Cassady & Johnson, 2002, Nurtttila *et al.*, 2015, Roick & Ringeisen, 2017), além de os estudantes apresentarem sofrimento mental preemptivo (Hunsley, 1985).

Isso porque, em concordância com as conceituações atuais de ansiedade, quando ela se apresenta em níveis não recomendáveis, cria-se um modelo de interferência cognitiva no qual pensamentos irrelevantes à atividade, como inadequação, desamparo e preocupação com a perda de *status*, preocupam o aluno que está ansioso, podendo resultar em prejuízo de sua *performance* (Nurtttila *et al.*, 2015, Roick & Ringeisen, 2017). Assim, estados de excitação causados por altos níveis de ansiedade minam a confiança dos alunos nas demandas acadêmicas e atividades de aprendizagem, diminuindo o desempenho (Roick & Ringeisen, 2017). Seguindo essa exposição, apresentam-se as hipóteses 2 e 3 para este trabalho:

H<sub>2</sub>: O desempenho acadêmico é afetado negativamente pela ansiedade-traço dos estudantes.

H<sub>3</sub>: A autoeficácia se correlaciona negativa e significativamente com a ansiedade-traço.

Uma última perspectiva a que se submetem a ansiedade e a autoeficácia é a discussão em relação ao gênero dos alunos. Pesquisas sobre papéis sexuais sugerem que as características que constituem o papel masculino estereotipado podem ser resumidas como qualidades principalmente instrumentais, por exemplo, assertividade, atividade, competitividade e domínio (Hackett & Betz, 1981). Tais qualidades devem não apenas facilitar o próprio comportamento, mas aumentar a probabilidade de seu sucesso (Mohammadyari, 2012, Jung & Oh, 2016). O papel feminino estereotipado, por outro lado, reflete uma combinação de características emocionalmente expressivas, por exemplo, nutrição, sensibilidade, cuidado e qualidades passivas e submissas (Hackett & Betz, 1981, Jung & Oh, 2016, Fritz & Van Knippenberg, 2018). Embora as qualidades relacionadas ao papel feminino sejam de fato positivas por natureza, essas características não levam tão prontamente à realizações de tarefas bem-sucedidas esperadas pelas organizações (Hackett & Betz, 1981, Erdwins, Buffardi, Casper, & O'Brien, 2001).

Desse contexto social, emergem barreiras às mulheres, por exemplo, discriminação, assédio sexual e falta de sistemas de apoio (estrutural e psicológico), o que representa obstáculos que exigem fortes níveis de autoeficácia para serem superados. Por essa mesma razão, cria-se uma maior imposição emocional sobre as mulheres, das quais se espera o atendimento às demandas familiares e profissionais, harmonicamente (Erdwins *et al.*, 2001). Todavia, para atender a essas responsabilidades domésticas, as mulheres, mais do que os homens, são as que limitam seus esforços em busca de posições profissionais menos proeminentes (liderança, por exemplo) em prol da vida familiar e, para tanto, muitas mulheres, em particular aquelas que têm filhos, buscam empregos flexíveis (Erdwins *et al.*, 2001, Fritz & Van Knippenberg, 2018). No entanto, como o empregado ideal ainda é caracterizado como alguém que sempre prioriza o trabalho em detrimento da família, assim como trabalhar longas horas geralmente é equiparado a compromisso, as mulheres que mostram que são orientadas pelo arranjo familiar costumam considerar óbvia sua retirada da disputa por cargos de maior poder e de melhor remuneração (Fritz, & Van Knippenberg, 2018).

Essa pressão social repercute na saúde e disposição mental das mulheres. Em grande parte, como resultado do contexto social, as mulheres carecem de grandes expectativas de autoeficácia pessoal em relação a muitos comportamentos relativos à carreira e, portanto, não conseguem realizar plenamente suas capacidades e talentos em suas vivências profissionais (Hackett & Betz, 1981, Lewinsohn, Gotlib, Lewinsohn, Seeley & Allen, 1998). Por essa mesma razão, as mulheres estariam mais vulneráveis a níveis maiores de ansiedade (Jung & Oh, 2016). Assim, os homens estariam se beneficiando em maior medida de níveis mais elevados de autoeficácia, o que resultaria em desempenho melhor em atividades avaliativas, no contexto do ensino, ao passo que as mulheres, por serem mais sensíveis à ansiedade, teriam sua *performance* prejudicada (Hackett & Betz, 1981, Mohammadyari, 2012, Jung & Oh, 2016, Fritz & Van Knippenberg, 2018).

A partir dessa exposição, formulam-se as seguintes hipóteses:

- H<sub>4</sub>: Mulheres apresentam menores escores de autoeficácia em comparação com estudantes do gênero masculino.
- H<sub>5</sub>: Mulheres apresentam maiores escores de ansiedade-traço em comparação com estudantes do gênero masculino.

Por seu turno, a análise dessas escalas foi feita conforme propuseram os autores das escalas originais, ou seja, com base nas distribuições empíricas da população em que a escala foi aplicada (ou de uma determinada população de referência). Para as análises, foram aplicados o teste de normalidade Shapiro-Franca, Test *t* ou o teste de Mann-Whitney ou o teste de Kruskal-Wallis, para diferença de médias; e o Teste de Pearson ou o Teste de Spearman, para verificar a correlação entre as variáveis. Se entendeu que o tratamento dos dados poderiam ser feitos por esses métodos porque se assumiu que os construtos foram determinados por uma pontuação composta (Joshi, Kale, Chandel, & Pal, 2015) e também porque alguns autores indicam que os dados produzidos por uma escala *likert* podem ser considerados intervalar (Carifio & Perla, 2008, Brown, 2011).

Os testes foram analisados à significância estatística de 10%. Optou-se em se trabalhar com esse nível de significância porque se acredita que em pesquisas voltadas a fatores personalísticos não há uma relação tão determinística entre as variáveis e seus constructos, porque os aspectos que os compõe são multifacetados (Nuzzo, 2014, Wasserstein & Lazar, 2016).

Foi realizada também uma regressão linear, de modo a analisar o efeito que a ansiedade e a autoeficácia teriam sobre o desempenho dos alunos, o que permitiria responder as  $H_1$  e  $H_3$  do trabalho. As variáveis descritivas foram utilizadas como controle. Desse modo, o modelo 1 pode ser ilustrado como segue:

$$MGD = \alpha_1 + \beta_1 (Ansiedade) - \beta_2 (Autoeficácia) + \beta_3 (Idade) + \beta_4 (Estado\ Civil_{Dummy}) + \beta_5 (Doutorado_{Dummy}) + \beta_6 (Não\ Apoio_{Dummy}) + \beta_7 (Bolsa_{Dummy}) \quad (1)$$

Onde:

- *MGD* é a Média Geral nas Disciplinas informada pelos participantes;
- *Ansiedade* é o escore obtido pelo participante com base no IDATE;
- Autoeficácia é escore obtido pelo participante com base na escala de autoeficácia geral percebida;
- *Idade* é a idade declarada pelo respondente;
- *Estado Civil* é uma *dummy* que assumia valor 1 se o respondente se declarasse casado ou em união estável e 0 nos demais casos;
- *Doutorado* é uma *dummy* que assumia valor 1 se o participante estivesse matriculado no doutorado quando respondeu o instrumento e 0 quando estivesse no mestrado;
- *Não Apoio* é uma *dummy* que assumia valor 1 se o estudante declarasse que recebeu algum tipo de apoio psicológico, psiquiátrico ou apoio financeiro;
- *Bolsa* é uma *dummy* que assumia valor 1 se o respondente não tivesse recebido bolsa.

Após a estimação do modelo, foram realizadas as validações requeridas para o método empregado, ou seja, multicolinearidade, normalidade de resíduos, correlação do erro com as variáveis, média do erro, forma funcional e heterocedasticidade.

## 4. Apresentação e discussão dos resultados

### 4.1 Análise descritiva

Com relação ao gênero, constatou-se que a amostra foi composta de 52,48% (169) discentes do gênero feminino e 47,52% (153) de discentes do gênero masculino. Esses dados são próximos aos encontrados por Simil (2016), em cujo trabalho 51,81% (115) dos discentes eram do gênero feminino e 48,19% (107) dos discentes eram do gênero masculino. No entanto, esses dados diferem-se dos dados populacionais extraídos do relatório Sucupira da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Nele, o percentual de discentes do gênero masculino é de 55,63% (780 discentes) e o percentual de discentes do gênero feminino é de 44,37% (622 discentes). Porém, o relatório Sucupira reúne dados de 2017 (últimos disponíveis), ou seja, ele desconsidera as entradas dos mestrandos e doutorandos de 2018, ano em que foi coletada a amostra. Por isso, essa análise traz indícios de que a presença do gênero feminino entre os discentes da pós-graduação *stricto sensu* de Ciências Contábeis poderia ter uma composição maior no momento da coleta de dados (Geral: 44,37% para 52,48%; Mestrado: 43,37% para 50,41%; Doutorado: 47,40% para 59,21%).

Em relação à nota média obtida pelos respondentes, foi possível determinar que, em média, os alunos declararam ter nota média de 85% da nota possível para eles até o momento da reposta desse instrumento. Notou-se que as mulheres declaram obter nota 0,7% maior do que a nota declarada pelos homens. Como o teste de normalidade indicou que as médias das notas obtidas não seguiam distribuição normal ( $p$ -valor=0,01811), foi realizado teste não paramétrico de associação entre elas e o gênero dos respondentes. O teste revelou que, apesar de as mulheres declarem média ligeiramente maior, essa sinalização não indicava que a nota tivesse associação com gênero ( $p$ -valor=0,4345).

Verificou-se que a média de idade, considerando a amostra como um todo, é de 33,7 anos, sendo que 75% da amostra tem idade acima de 27 anos. A mediana é 31 anos, o desvio padrão é 9,2. Nesse sentido, dois valores referentes à descrição de idade geral da amostra merecem destaque, que são o valor mínimo e o valor máximo. Observa-se que a idade mínima da amostra é 18 anos, ou seja, há um mestrando do gênero feminino aproximadamente 15 anos mais jovem que a média da amostra. Destaca-se esse valor porque é necessário ter cursado graduação para ingressar em um programa de pós-graduação (Brasil, 1996), ou seja, é um discente que entrou na graduação ainda mais jovem. Por sua vez, o valor máximo demonstra que há um mestrando do gênero masculino de 68 anos, ou seja, aproximadamente 35 anos mais velho do que a média geral de idade da amostra, o que ilustra o exposto por Freire (1983), de que a educação é procurada ao longo de toda a vida. Os dados citados acima são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1

**Perfil dos Discentes**

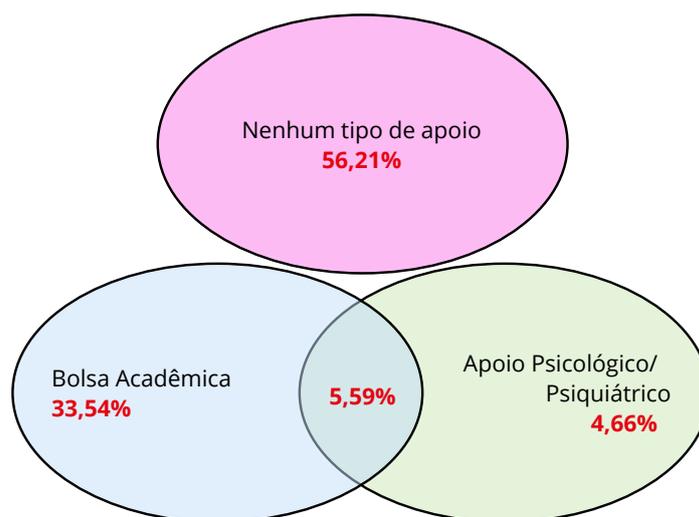
Grupo	Descrição	Geral		Feminino		Masculino	
		N	%	N	%	N	%
Média Global nas Disciplinas	Média	85,0	-	85,4	-	84,7	-
	Mediana	85,0	-	85,0	-	85,0	-
	Desvio Padrão	8,0	-	7,8	-	8,1	-
	Mínimo	65,0	-	65,0	-	65,0	-
	Máximo	100,0	-	100,0	-	100,0	-
	1º Quartil	80,0	-	80,0	-	80,0	-
	3º Quartil	90,0	-	90,0	-	90,0	-
Idade	Média	33,7	-	31,6	-	36,0	-
	Mediana	31,0	-	30,0	-	35,0	-
	Desvio Padrão	9,2	-	8,0	-	9,9	-
	Mínimo	18,0	-	18,0	-	20,0	-
	Máximo	68,0	-	62,0	-	68,0	-
	1º Quartil	27,0	-	26,0	-	28,0	-
	3º Quartil	39,0	-	36,0	-	42,0	-
Estado Civil	Casado (a) / União estável	156	48,45%	72	42,60%	84	54,90%
	Solteiro (a)	150	46,58%	85	50,30%	65	42,48%
	Divorciado (a) / Separado (a)	15	4,66%	11	6,51%	4	2,62%
	Viúvo (a)	1	0,31%	1	0,59%	0	0,00%
Tipo de Pós-Graduação	Mestrado	246	76,40%	124	73,37%	122	79,74%
	Doutorado	76	23,60%	45	26,63%	31	20,26%
Residência	No local da pós-graduação	190	59,00%	104	61,54%	86	56,21%
	Não residia no local e não mudou-se	83	25,78%	41	24,26%	42	27,45%
	Mudou-se para o local da pós	49	15,22%	24	14,20%	25	16,34%

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Ainda com relação à idade, observa-se que a média de idade do gênero masculino (36,0 anos) é maior do que a média de idade do gênero feminino (31,6 anos). Aplicado o teste de Man-Witney (teste de normalidade, p-valor=0,000), constatou-se que a média de idade é estatisticamente diferente para os gêneros (p-valor = 0,00). Dessa forma, o gênero masculino apresenta a média de idade superior à do gênero feminino, tanto no mestrado quanto no doutorado, o que possivelmente sinaliza que o gênero masculino demora mais a ingressar na pós-graduação.

Em relação ao tipo de pós-graduação, observa-se que a maior parte da amostra e da população é composta por mestrados. Por isso, o mestrado representa 76,40% da amostra, enquanto o doutorado representa 23,60%; esses dados são próximos aos encontrados no Relatório Sucupira (CAPES, 2016). Outra variável descritiva analisada foi o estado civil dos discentes. Constatou-se que 48,45% dos discentes são casados ou tem união estável; 46,56% são solteiros; 4,66% são separados ou divorciados e 0,31% são viúvos.

A partir das respostas das variáveis descritivas, também foi possível traçar dados descritivos sobre o local de residência dos discentes. De maneira geral, observa-se que grande parte dos discentes reside no local da pós-graduação (59,00%) e, se não residem, não tiveram que se mudar para o local da pós-graduação (25,78%). Com relação ao apoio acadêmico, constatou-se que a maioria dos discentes (56,21%) não receberam nenhum dos suportes acadêmicos citados durante a integralização dos créditos; 33,54% dos discentes receberam algum tipo de bolsa; 4,66% receberam apoio psicológico e psiquiátrico; e 5,59% receberam bolsa e apoio psicológico e/ou psiquiátrico. A relação desses dados é apresentado na Figura 3.



**Figura 3.** suporte aos discentes

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Com relação ao recebimento de bolsa, Simil (2016) verificou que 46,85% dos discentes receberam o auxílio financeiro na forma de bolsa, ou seja, valor superior ao encontrado nesse estudo, já que aproximadamente 43% declaram receber bolsa. Essa redução presumivelmente indica que o corte de verbas da educação superior reduziu o suporte financeiro oferecido pelas universidades aos discentes.

## 4.2 Análise quantitativa

Dos 383 discentes que iniciaram o preenchimento do questionário, 322 responderam todas as etapas do questionário. Portanto, 322 respostas foram consideradas para a análise quantitativa (percentual de retorno de respostas de 23,93%).

#### 4.2.1 Resultados da Escala Geral de Autoeficácia Percebida

A escala geral de autoeficácia foi composta de 10 itens em uma escala tipo Likert que variava de '10' a '40' pontos. De forma geral, a grande parte dos discentes pontuaram na parte superior da escala, considerando a soma dos itens "é moderadamente verdade ao meu respeito" e "é totalmente verdade a meu respeito". As estatísticas gerais e por gênero podem ser observadas na Tabela 2.

Tabela 2

##### Distribuição da Autoeficácia Geral e por Gênero

Descrição	Geral (N = 322)	Feminino (N = 169)	Masculino (N = 153)
Média	32,1	31,8	32,4
Mediana	32,0	32,0	32,0
Desvio Padrão	4,5	4,7	4,3
Coefficiente de Variação	14,1%	14,8%	13,3%
Mínimo	19,0	19,0	22,0
Máximo	40,0	40,0	40,0
1º Quartil	29,0	29,0	30,0
3º Quartil	35,0	35,0	36,0

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Para avaliar se a média de autoeficácia dos discentes do gênero masculino é superior à média de autoeficácia dos discentes do gênero feminino, conforme se observa na Tabela 2, foi efetuado o *Teste t*, uma vez que os dados seguem distribuição normal (Shapiro-Wilk p-valor = 0,11960). Assim, não se rejeitou a hipótese de igualdade das médias de autoeficácia, o que indicou que os discentes do gênero masculino têm média igual a das discentes do gênero feminino (p-valor=0,2667). Dessa forma, a hipótese quatro que dizia que **Mulheres apresentam menores escores de autoeficácia em comparação com estudantes do gênero masculino** foi rejeitada para essa pesquisa.

#### 4.2.2 Resultados da Escala de Ansiedade

A escala de ansiedade-traço possuía 20 itens distribuídos em uma escala tipo Likert de quatro pontos, cuja pontuação varia de 20 a 80 pontos. No que tange à média do escore do inventário de ansiedade, a média dos discentes do gênero feminino foi de 44,9, seguida da média geral, que considera toda a amostra, de 42,3, e da média dos discentes do gênero masculino, de 39,4. Dessa maneira, verificou-se que os três escores pontuam no segundo terço da escala, além de estarem próximos à mediana da amostra. De forma preliminar, isso demonstra que grande parte dos discentes, por não estarem no terço superior da amostra, apresentaram ansiedade de baixa a moderada. Esses e outros dados podem ser visualizados na Tabela 3.

Com o propósito de investigar se os valores das médias são estatisticamente diferentes, foi aplicado o teste de Mann-Whitney (Shapiro Wilk p-valor < 0,00). O resultado do teste demonstrou que os discentes do gênero feminino apresentam escores de ansiedade estatisticamente maiores do que os discentes do gênero masculino, conforme apresentado na tabela. Testou-se, também, se essa diferença de média se manteria ao se analisar os gêneros, considerando-se o tipo de pós-graduação.

Tabela 3

**Distribuição da Ansiedade Geral e por gênero**

Descrição	Geral (N = 322)	Feminino (N = 169)	Masculino (N = 153)
Média	42,3	44,9	39,4
Mediana	41,0	44,0	38,0
Desvio Padrão	11,4	11,6	10,4
Coeficiente de Variação	26,9%	25,9%	26,4%
Mínimo	20,0	20,0	22,0
Máximo	75,0	72,0	75,0
1º Quartil	33,0	37,0	32,0
3º Quartil	50,0	54,0	45,0

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Em relação à média do escore de ansiedade por tipo de pós-graduação e subamostra gênero, nota-se que o escore do gênero masculino do mestrado, 39,5, é estatisticamente do menor do que o escore dos discentes femininos do mestrado, 44,4 (Mann-Whitney p-valor = 0,006), ocorrendo o mesmo com os discentes do gênero masculino do doutorado, 39,0, em comparação com os discentes do gênero feminino do doutorado, 46,2 (Mann-Whitney p-valor = 0,0068). Dessa forma, os mestrados do gênero feminino são estatisticamente mais ansiosos do que os mestrados do gênero masculino; e os doutorandos do gênero feminino são estatisticamente mais ansiosos do que os doutorandos do gênero masculino, conforme se observa na Tabela 4. Esses resultados são os mesmos encontrados por Simon & Thomas, (1983), que em seu estudo concluíram que, independentemente do tipo de instituição e curso, os discentes do gênero feminino apresentam maiores escores de ansiedade.

Tabela 4

**Distribuição da ansiedade dos discentes por tipo de pós-graduação e subamostra gênero**

Descrição	Mestrado		Doutorado	
	Feminino (N = 124)	Masculino (N = 122)	Feminino (N = 45)	Masculino (N = 31)
Média	44,4	39,5	46,2	39,0
Mediana	42,0	38,0	46,0	39,0
Desvio Padrão	11,6	10,3	11,8	11,1
Coeficiente de Variação	26,1%	26,0%	25,4%	28,4%
Mínimo	20,0	22,0	22,0	22,0
Máximo	72,0	75,0	70,0	69,0
1º Quartil	35,5	32,0	37,0	30,0
3º Quartil	53,5	45,0	54,0	45,0

Fonte: dados da pesquisa (2018)

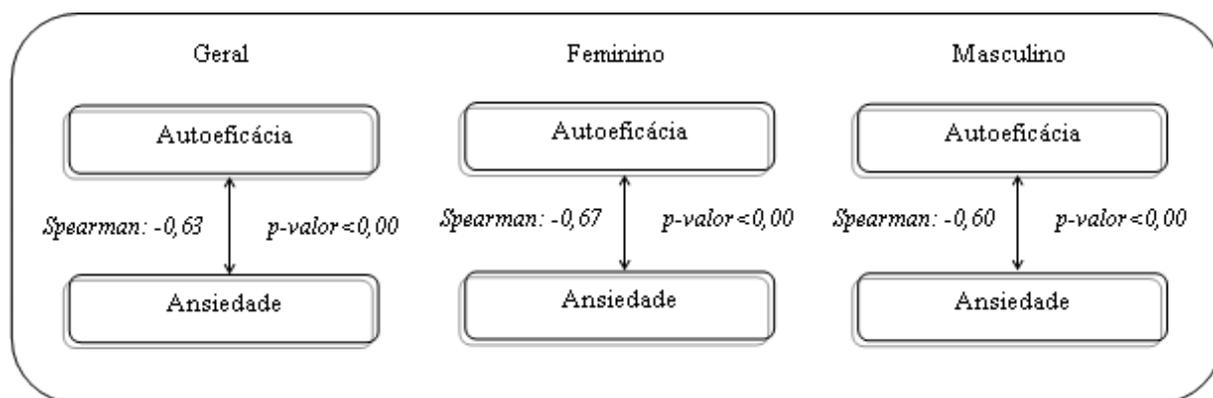
Diante desses resultados, não se rejeitou a

$H_5$ : Mulheres apresentam maiores escores de ansiedade-traço em comparação com estudantes do gênero masculino.

Esses resultados indicam que a pós-graduação *stricto sensu* não consegue transpor os estigmas de gênero advindos dos constructos sociais (Hackett & Betz, 1981, Lewinsohn *et al.*, 1998, Mohammadyari, 2012, Jung & Oh, 2016, Fritz & Van Knippenberg, 2018).

### 4.2.3 Autoeficácia e Ansiedade

Este estudo também se propôs a analisar a relação entre a autoeficácia e a ansiedade. Para tanto, realizou-se o teste de correlação de Spearman. Os resultados encontrados não permitiram rejeitar a hipótese  $H_3$ : **A autoeficácia se correlaciona negativa e significativamente com a ansiedade-traço**, ou seja, a correlação entre a autoeficácia e a ansiedade é negativa, estatisticamente significativa e apresenta o valor de -0,63. Conforme observa-se na Figura 3.



**Figura 3.** Correlação entre autoeficácia e ansiedade

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Também, analisou-se a correlação subdividindo-se a amostra por gênero. Constatou-se que a relação entre ansiedade e autoeficácia é mais forte para o gênero feminino (-0,67, p-valor < 0,00) do que para o masculino (-0,60, p-valor < 0,00). Esse resultado de correlação é diferente do encontrado por Scholz (2002), que obteve, para o gênero masculino, uma correlação de -0,43 e, para o gênero feminino, uma correlação de -0,42. Esse incremento pode estar relacionado aos aumentos dos transtornos mentais na população de pós-graduandos constatados por Levecque *et al.* (2017). Além disso, esse resultado reforça o papel da autoeficácia como ferramenta moderadora da ansiedade. Nesse sentido: “a investigação já realizada sugere que a teoria da autoeficácia pode ser utilizada para promover uma melhor compreensão da experiência da ansiedade” (Nogueira & Mesquita, 1992, p. 18).

### 4.2.3 Desempenho x Autoeficácia e Ansiedade

Uma última análise feita sobre os dados está relacionada ao objetivo secundário do trabalho, que se interessou por verificar como a ansiedade-traço e a autoeficácia impactavam o desempenho dos estudantes nas disciplinas que cursaram no programa de pós-graduação. Inicialmente, o modelo foi estimado com todas as variáveis, porém, ao constatar-se variáveis não significativas, considerando-se um p-valor mínimo de 10%, optou-se pelo modelo sem as variáveis (Tabela 5). A partir desse modelo (*stepwise*), os testes de validação da estimação indicaram que não foram encontrados problemas em relação à multicolinearidade, normalidade de resíduos, correlação do erro com as variáveis, média do erro, forma funcional e heterocedasticidade. O modelo apresentou-se significativo (p-valor=0,0144), porém um R<sup>2</sup> ajustados de 0,0201.

Os resultados da estimação apontaram que duas variáveis são significativas para o desempenho dos alunos: receber bolsa durante o percurso no programa e a percepção de autoeficácia. Foi apurado que a bolsa é capaz de afetar o desempenho dos estudantes de forma positiva e significativa. O recebimento da bolsa, possivelmente, permite maior dedicação do aluno ao programa e, assim, era de se esperar que ele obtivesse desempenho maior do que aqueles que não dispõem desse recurso.

Em relação à percepção de autoeficácia, era esperado que essa variável fosse importante para o desempenho do aluno, pois ela está relacionada à crença, confiança que o aluno deposita em si e nas suas capacidades e habilidades. Isso faz com que ele tenha um padrão mental mais positivo, tenha foco nas tarefas que tem que apresentar, o que o leva a enfrentar os desafios de forma mais persistente (Miller & Lavin, 2007, Nurttala *et al.*, 2015, Roick & Ringeisen, 2017). Esse resultado permite dizer que a Hipótese 1 do estudo foi confirmada pelos resultados.

Tabela 5

#### Estimação do Modelo de Impacto no Desempenho dos Estudantes

Variável	Coefficiente (Erro Padrão)	p-valor
Constante	79,15 (2,88)	0,000
Bolsa	1,65 (0,81)	0,044
Autoeficácia	0,21 (0,90)	0,000

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Por outro lado, a Hipótese 2, que buscava argumentar que a ansiedade-traço afetaria de forma negativa o desempenho dos alunos, foi rejeitada (p-valor = 0,380). A ansiedade média dos respondentes foi de aproximadamente 53% da escala (nenhum estudante indicou escore máximo de ansiedade, sendo o maior escore de 75 – Tabela 3); por isso, apesar de estar num nível médio, aparentemente o nível de ansiedade dos estudantes não tem lhes causado sofrimento. É um dado interessante, pois, conforme Neiva, 2010, Borine (2011) e Clark e Beck (2012), a ansiedade tem função de fomentar a adaptação ao provocar desconforto psicológico. Ao provocar o incômodo no estudante, ela o motiva a dedicar-se ao estudo ou a antecipar a execução de uma atividade, por exemplo.

## 5. Conclusão

O objetivo geral desse estudo foi buscar evidências que permitissem analisar a relação da autoeficácia com a ansiedade dos estudantes *stricto sensu* de Ciências Contábeis. Nesta perspectiva, o estudo justificou-se pela necessidade de se conhecer, do ponto de vista das variáveis estudadas, qual a situação dos estudantes dos cursos *stricto sensu* de Ciências Contábeis. Essa informação pode contribuir para que se estabeleçam estratégias de intervenção, que resolvam problemas, ou para que se elaborem estratégias que maximizem o potencial acadêmico, científico e profissional desse tipo de formação acadêmica (Evans *et al.* 2018).

Após o delineamento de como a autoeficácia e a ansiedade interferem no processo cognitivo de aprendizagem, precedeu-se à análise das respostas do questionário dos 322 discentes que responderam à escala geral de autoeficácia percebida e ao inventário de ansiedade-traço. Metodologicamente, foram realizados testes estatísticos para se obter os resultados das questões de pesquisa. Apurou-se uma maior participação do gênero feminino, em relação ao número de discentes da pós-graduação e em relação ao Relatório Sucupira de 2017, tanto para a categoria de mestrado quanto de doutorado. Esse dado pode ser um indício de ascendência do número de discentes do gênero feminino na pós-graduação, no entanto, são necessárias pesquisas mais detalhadas para se confirmar esse achado.

Ainda de forma descritiva, o estudo encontrou que a média de idade dos discentes do gênero feminino é estatisticamente menor do que a média de idade dos discentes do gênero masculino. Associada a essa estatística, constatou-se que os discentes do gênero masculino apresentam um percentual da categoria Casado/União estável acentuadamente maior do que os discentes do gênero feminino. Isso pode indicar que, por se casarem mais cedo, os discentes do gênero masculino adiam mais a entrada na pós-graduação.

Outro achado descritivo revela que grande parte dos discentes não trocou seu local de residência para cursar a pós-graduação, indício de que os discentes procuram uma pós-graduação próxima da localidade onde vivem. Isso induz ao pensamento de que a expansão do *stricto sensu* de Ciências Contábeis deve levar em consideração uma distribuição geográfica igualitária. Juntamente com esse dado, constatou-se que apenas uma parcela da amostra recebe ou recebeu bolsa acadêmica durante a integralização dos créditos, o que em parte explica o percentual de discentes que exercem atividade remunerada enquanto cursam a pós-graduação.

Por sua vez, a análise quantitativa revelou que não há distinção no nível de autoeficácia entre o gênero masculino e feminino. No entanto, a média obtida e a percepção de autoeficácia mostraram-se positiva e significativamente relacionadas. Isso comprova, em parte, a proposição teórica de que a expectativa de autoeficácia possui influência sobre o resultado obtido, uma vez que, ao acreditar-se autoeficaz, estratégias cognitivas mais amplas são utilizadas pelo indivíduo no desenvolvimento da tarefa (Bandura, 1977).

Em relação ao objetivo primário do trabalho, que era analisar a relação entre autoeficácia e ansiedade-traço, restou evidenciado que as duas possuem uma relação moderada e negativa (-0,63) e estatisticamente significativa ( $p < 0,00$ ); quer dizer, esses dois eventos possuem uma relação inversamente proporcional, o que permite dizer que a Hipótese 3 do trabalho não foi rejeitada e é um pouco mais forte para as mulheres (correlação de -0,67) do que para os homens (correlação de -0,60). Isso permite sugerir aos programas e aos próprios discentes que busquem mecanismos para aprimorar o bem-estar mental dos alunos, por meio de medidas que instrumentalizem a autoeficácia dos estudantes, como incentivos verbais, estratégias cognitivas, promoção do autocuidado mental, autoavaliação das respostas emocionais e fisiológicas, encorajamento, desenvolvimento de técnicas de tomada de decisão e resolução de problemas (Bandura, 1997, Ramos *et al.*, 2017). Essa parece ser uma estratégia interessante, pois, ao buscar aprimorar a percepção de autoeficácia dos discentes, poderá, indiretamente, minorar a percepção de ansiedade (Cassady & Johnson, 2002, Nurttilla *et al.*, 2015, Roick & Ringeisen, 2017).

Além dessa evidência, foi constatado que o gênero dos estudantes não tem relação com a percepção de autoeficácia, o que resultou na rejeição da Hipótese 4 ( $p$ -valor=0,2667). Acreditava-se que os papéis sociais (Hackett & Betz, 1981) desencadeariam uma autoimagem nas mulheres de que elas não seriam tão capazes quanto os homens; porém, os dados revelaram que as mulheres se consideram tão autoeficazes quanto os homens. Esse resultado, para além de importante, pode apresentar que discussões modernas sobre igualdade entre os gêneros têm proporcionado uma percepção mais positivas das mulheres sobre suas competências e habilidades (Hackett & Betz, 1981, Erdwins *et al.*, 2001, Jung & Oh, 2016, Fritz & Van Knippenberg, 2018).

Porém, em relação à ansiedade-traço, foi constatado que as respondentes têm níveis maiores que os homens ( $p$ -valor=0,006), o que permitiu concluir que a Hipótese 5 não pode ser rejeitada. Dessa forma, acredita-se que as imposições sociais originadas nos papéis esperados da mulher, principalmente em relação à expectativa de que elas tenham maestria em cuidados do lar, dos filhos, cônjuges e até dos pais, quando estes necessitam, e ainda manterem altos níveis de *performance* no trabalho ou no estudo (Hackett & Betz, 1981, Erdwins *et al.*, 2001, Jung & Oh, 2016, Fritz & Van Knippenberg, 2018) resultam em demandas emocionais maiores para as mulheres, que se veem imersas em um cenário de maior cobrança. Isso resulta em maior sofrimento mental (Jung & Oh, 2016), o que lhes deteriora a qualidade de vida e a vivência de uma formação acadêmica plena e prazerosa.

Uma última conclusão diz respeito ao desempenho dos estudantes. Por meio de uma regressão linear, constatou-se que a autoeficácia modera o resultado positivamente ( $p$ -valor=0,000), o que confirma a Hipótese 1 e é aderente a alguns trabalhos (Miller & Lavin, 2007, Nurttilla *et al.*, 2015, Roick & Ringeisen, 2017). Mas a ansiedade-traço não possui significância estatística ( $p$ -valor=0,380) em relação aos dados desta pesquisa, contrariando as evidências empíricas relatadas (Cassady & Johnson, 2002, Nurttilla *et al.*, 2015, Roick & Ringeisen, 2017). Esse resultado reforça que o investimentos em desenvolver a percepção dos estudantes em relação à sua autoeficácia contribuem para sua formação adequada e plena.

Como sugestão, pesquisas futuras deveriam englobar outros programas *stricto sensu* de áreas afins, por exemplo: administração, economia, etc., comparando-se os resultados para se entender como essas variáveis funcionam no contexto acadêmico de outras pós-graduações. Além disso, pesquisas futuras poderiam usar a estratégia de coleta e análise qualitativa para que, por meio do cruzamento de informações, esses constructos fossem estudados em um contexto mais individualizado.

## Referências

- Alves, R. S., Puppim, L., Nascimento, E. M., & Da Cunha, J. V. A. (2019). Maquiavelismo e sua relação com atividades contraproducentes nos estudantes de Ciências Contábeis. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 13(1). Doi: <https://doi.org/10.17524/repec.v13i1.2135>
- Antonelli, R. A., dos Santos, M. J. D. C., Vilhena, E. M. D. S. R., & Meurer, A. M. (2020). Desempenho Acadêmico e Características Sociodemográficas, Comportamentais, Psicológicas e de Formação Docente: análise de alunos portugueses da área de negócios. *Contabilidade Vista & Revista*, 31(2). Doi: <https://doi.org/10.22561/cvr.v31i2.5286>
- Andrade, L., Gorenstein, C., Viera Filho, A. H., Tung, T. C., & Artes, R. (2001). Psychometric properties of the Portuguese version of the State-Trait Anxiety Inventory applied to college students : factor analysis and relation to the Beck Depression Inventory. *Brazilian Journal of Medical and Biological Research*, 34(3), 367–374. Doi:<https://doi.org/10.1590/S0100-879X2001000300011>
- Auerbach, S. M. (1971). *An investigation of the Effects of Surgery-Induced Stress on State and Trait Anxiety*. Florida State Universit.

- Bandalos, D. L., Yates, K., & Thorndike-Christ, T. (1995). Effects of math self-concept, perceived self-efficacy, and attributions for failure and success on test anxiety. *Journal of educational psychology*, 87(4), 611. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.87.4.611>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. Doi: <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- Bandura, A. (1988). Self-efficacy conception of anxiety. *Anxiety research*, 1(2), 77-98. Doi: <https://doi.org/10.1080/10615808808248222>
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *The American Psychologist*, 44(9), 1175-1184. Doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.9.1175>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Antigenic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, Washington, 1(2), 164-180. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x>
- Beiter, R., Nash, R., McCrady, M., Rhoades, D., Linscomb, M., Clarahan, M., & Sammut, S. (2015). The prevalence and correlates of depression, anxiety, and stress in a sample of college students. *Journal of Affective Disorders*, 173, 90-96. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2014.10.054>
- Betz, N. E. (1978). Prevalence, distribution, and correlates of math anxiety in college students. *Journal of Counseling Psychology*, 25(5), 441-448. Doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.25.5.441>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Biaggio, A. M. B., Natalício, L., & Spielberger, C. D. (1977). Desenvolvimento da forma experimental em português do Inventário de Ansiedade Traço-Estado (IDATE) de Spielberger. *Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada*, 29(3), 31-44.
- Borine, M. S. (2011). *Ansiedade, neuroticismo e suporte familiar: Evidência de validade do Inventário De Ansiedade Traço-Estado (IDATE)*. Universidade São Francisco. Retrieved from <http://medcontent.metapress.com/index/A65RM03P4874243N.pdf%5Chttp://dsv.usf.edu.br/galeria/getImage/427/606054467274901.pdf>
- Brasil. (1996). Lei 9.394 Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília.
- Brown, J. D. (2011). Likert items and scales of measurement. *Statistics*, 15(1), 10-14.
- Byrne, M., Flood, B., & Griffin, J. (2014). Measuring the Academic Self-Efficacy of First-year Accounting Students. *Accounting Education*, 23(5), 407-423. Doi: <https://doi.org/10.1080/09639284.2014.931240>
- Carifio, J., & Perla, R. (2008). Resolving the 50-year debate around using and misusing Likert scales. *Medical education*, 42(12), 1150-1152. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1365-2923.2008.03172.x>
- Cassady, J. C., & Johnson, R. E. (2002). Cognitive test anxiety and academic performance. *Contemporary educational psychology*, 27(2), 270-295. Doi: <https://doi.org/10.1006/ceps.2001.1094>
- Clark, D. A., & Beck, A. T. (2012). *Terapia Cognitiva para os Transtornos de Ansiedade*. Porto Alegre: Artmed.
- Castillo, A., Recondo, R., Asbahr, F. R., & Manfro, G. (2000). Transtornos de ansiedade. *Revista Brasileira de Psiquiatria (Supl II)*, 22(m), 20-25. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1516-44462000000600006>
- Conselho de Educação Superior. (1965). Parecer nº 977/65. Definição Dos Cursos De Pós-Graduação Necessidade Da Pós-Graduação.

- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. (2016). Relatório Sucupira dos cursos de pós-graduação stricto sensu no Brasil 2013-2016. Retrieved from <https://dadosabertos.capes.gov.br/dataset/cursos-da-pos-graduacao-stricto-sensu-do-brasil-de-2013-a-2015>
- Cornacchione Júnior, E. B. (2004). *Tecnologia da Educação e Cursos de Ciências Contábeis: Modelos Colaborativos Virtuais*. Universidade de São Paulo.
- Costa, E. R. da. (2001). *As estratégias de aprendizagem e a ansiedade de alunos do ensino fundamental: implicações para a prática educacional*. Universidade Estadual de Campinas.
- Alves da Cunha, J. V., Cornacchione Junior, E. B., & Martins, G. D. A. (2010). Doutores em Ciências Contábeis: Análise sob a Óptica da Teoria do Capital Humano. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, 14(3).
- Dobarro, V. R. (2007). *Solução de problemas e tipos de mente matemática: Relações com as atitudes e crenças de auto-eficácia*. Universidade Estadual de Campinas.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family relations*, 50(3), 230-238. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00230.x>
- Evans, T. M., Bira, L., Gastelum, J. B., Weiss, L. T., & Vanderford, N. L. (2018). Evidence for a mental health crisis in graduate education. *Nature Biotechnology*, 36(3), 282-284. Doi: <https://doi.org/10.1038/nbt.4089>
- Freire, P. (1983). *Educação e mudança* (12th ed.). Rio de Janeiro: Editora Paz e terra.
- Fritz, C., & Van Knippenberg, D. (2018). Gender and leadership aspiration: The impact of work-life initiatives. *Human Resource Management*, 57(4), 855-868. Doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.21875>
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of vocational behavior*, 18(3), 326-339. Doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Hall, B. (1969). *Anxiety, stress, task difficulty and achievement via programmed instruction*. Florida State University.
- Hodges, W. F. (1967). *The effects of success, threat of shock, and failure on anxiety*. Doctoral dissertation. Vanderbilt University.
- Hodges, W. F., & Felling, J. P. (1970). Types of stressful situations and their relation to trait anxiety and sex. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 34, 333-337. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0029270>
- Hunsley, J. (1985). Test anxiety, academic performance, and cognitive appraisals. *Journal of Educational Psychology*, 77(6), 678-682. Doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0663.77.6.678>
- Iqbal, S., Gupta, S., & Venkatarao, E. (2018). Stress, anxiety & depression among medical undergraduate students & their socio-demographic correlates. *Indian Journal of Medical Research*, 141(3), 354-357.
- Iudícibus, S. de, Martins, E., & Carvalho, L. N. (2005). Contabilidade: Aspectos relevantes da epopéia de sua evolução. *Revista Contabilidade & Finanças*, 38, 7-19. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1519-70772005000200002>
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *Current Journal of Applied Science and Technology*, 396-403. Doi: <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.1.107>
- Jung, Y. O., & Oh, H. S. (2016). The effects of social support, self-efficacy and perceived health status on aging anxiety of the middle-aged women. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 30(1), 30-41. Doi: <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2016.30.1.30>

- Keedwell, P., & Snaith, R. P. (1996). What do anxiety scales measure? *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 93, 177–180. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.1996.tb10627.x>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1984). Relation of Self-Efficacy Expectations To Academic Achievement and Persistence. *Journal of Counseling Psychology*, 31(3), 356–362. Doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.31.3.356>
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868–879. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Lewinsohn, P. M., Gotlib, I. H., Lewinsohn, M., Seeley, J. R., & Allen, N. B. (1998). Gender Differences in Anxiety Disorders and Anxiety Symptoms in Adolescents. *Journal of Abnormal Psychology*, 107(1), 109–117. Doi: <https://doi.org/10.1037//0021-843X.107.1.109>
- Lopes, H. L. (2017). *Suporte social no trabalho e Autoeficácia como preditores da qualidade de vida profissional em bombeiros militares*. Universidade Estadual da Paraíba.
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 139(5), 439–457. Doi: <https://doi.org/10.3200/JRLP.139.5.439-457>
- Martin, J. J., & Gill, D. L. (1991). The relationships among competitive orientation, sport-confidence, self-efficacy, anxiety, and performance. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13(2), 149–159. Doi: <https://doi.org/10.1123/jsep.13.2.149>
- Martin, A. J., Marsh, H. W., Williamson, A., & Debus, R. L. (2003). Self-handicapping, defensive pessimism, and goal orientation: A qualitative study of university students. *Journal of Educational Psychology*, 95(3), 617. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.95.3.617>
- Medeiros, P. C., Loureiro, S. R., Linhares, M. B. M., & Marturano, E. M. (2000). A auto-eficácia e os aspectos comportamentais de crianças com dificuldade de aprendizagem. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 13(3), 327–336. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722000000300002>
- Miller, D., & Lavin, F. (2007). ‘But now I feel I want to give it a try’: formative assessment, self-esteem and a sense of competence. *The Curriculum Journal*, 18(1), 3–25. Doi: <https://doi.org/10.1080/09585170701292109>
- Mohammadyari, G. (2012). Comparative study of relationship between general perceived self-efficacy and test anxiety with academic achievement of male and female students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 69, 2119–2123. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.12.175>
- Moritz, S. E., Feltz, D. L., Fahrback, K. R., & Mach, D. E. (2000). The relation of self-efficacy measures to sport performance: A meta-analytic review. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 71(3), 280–294. Doi: <https://doi.org/10.1080/02701367.2000.10608908>
- Nascimento, E. M. *Estresse e docentes na área de ciências contábeis: consequências e estratégias* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).
- Neiva, J. F. de O. (2010). *Estabelecimento de metas e ansiedade traço na aquisição de habilidades motoras*. Universidade de São Paulo.
- Nogueira, C., & Mesquita, A. P. (1992). Auto eficácia e ansiedade: aplicações na consulta psicológica. *Jornal de Psicologia*, 10(3), 16–22.
- Nurttilla, S., Ketonen, E., & Lonka, K. (2015). Sense of competence and optimism as resources to promote academic engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 171, 1017–1026. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.225>

- Nuzzo, R. (2014). Scientific method: statistical errors. *Nature News*, 506(7487), 150. Doi: <https://doi.org/10.1038/506150a>
- O'Neil, H. F., Spielberger, C. D., & Hansen, D. N. (1969). The effects of state-anxiety and task difficulty on computer-assisted learning. *Journal of Educational Psychology*, 60, 343–350. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0028323>
- Pajares, F. (1996). Self-Efficacy Beliefs in Academic Settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543–578. Doi: <https://doi.org/10.3102/00346543066004543>
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86(2), 193–203. Doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0663.86.2.193>
- Peleias, I. R., Segreti, J. B., Da Silva, G. P., & Chiroto, A. R. (2007). Evolução do Ensino da Contabilidade no Brasil: Uma análise histórica. *Revista Contabilidade e Finanças*, 18(spe), 19–32. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1519-70772007000300003>
- Ramos, V., et al. (2017). Fontes de Autoeficácia Docente de Universitários de Educação Física. *Journal of Physical Education*, 28, e2829. Epub August 24, 2017. Doi: <https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v28i1.2829>
- Reis, C. F., Miranda, G. J., & Freitas, S. C. (2017). Ansiedade e desempenho acadêmico : Um estudo com alunos de Ciências Contábeis. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 10(3), 319–333. <http://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/356/194>
- Roick, J., & Ringeisen, T. (2017). Self-efficacy, test anxiety, and academic success: A longitudinal validation. *International Journal of Educational Research*, 83, 84–93. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2016.12.006>
- Scholz, U. G., Doña, B., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is General Self-Efficacy a Universal Construct? *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242–251. Doi: <https://doi.org/10.1027//1015-5759.18.3.242>
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and Academic Achievement. *Sociological Perspectives*, 26(3 & 4), 207–231. Doi: <https://doi.org/10.1177/0731121416629993>
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2001). The development of academic Self-Efficacy. In A. Wigfield & J. S. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (7th ed.). San Diego: Academic Press. Doi: <https://doi.org/10.1016/B978-012750053-9/50003-6>
- Schwarzer, R., Bäßler, J., Kwiatek, P., Schröder, K., & Zhang, J. X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the general self-efficacy scale. *Applied Psychology*, 46(1), 69–88. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01096.x>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*. Windsor, UK: NFER-NELSON.
- Serpa, A. L. de O. (2012). *Autoeficácia , autoconceito e ansiedade em uma avaliação em larga escala e sua relação com o desempenho escolar*. Universidade Federal de Juiz de Fora.
- Simil, A. de S. (2016). *A confiança como fator de influência da percepção de justiça no ambiente de aprendizagem*. Universidade Federal de Minas Gerais.
- Simon, A., & Thomas, A. (1983). Test data for the State-Trait Anxiety Inventory for British Further Education, Certificate of Education and B.Ed. students. *Personality and Individual Differences*, 4(2), 199–200. Doi: [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(83\)90020-X](https://doi.org/10.1016/0191-8869(83)90020-X)
- Shell, D. F., Bruning, R. H., & Murphy, C. C. (1989). Self-efficacy and outcome expectancy mechanisms in reading and writing achievement. *Journal of Educational Psychology*, 81(1), 91–100. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.81.1.91>

- Smith, R. E. (1989). Effects of coping skills training on generalized self-efficacy and locus of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 228–233. Doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.228>
- Spielberger, C. D. (1972). Anxiety: Current Trends in Theory and Research. *Anxiety as an Emotional State*, 250. Doi: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Spielberger, C. D., & Gorsuch, R. L. (1966). Mediating processes in verbal conditioning. *Report to National Institute of Mental Health*.
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., & Lushene, R. E. (1970). Manual for the state-trait anxiety inventory.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Teixeira, J., Dias, A., & Dell’Aglío, D. (2012). Propriedades Psicométricas da Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAGP). *Psico*, 43(7), 139–146. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2005.00034.x>
- Wasserstein, R. L., & Lazar, N. A. (2016). The ASA statement on p-values: context, process, and purpose. Doi: <https://doi.org/10.1080/00031305.2016.1154108>
- Weiner, B. (1990). History of Motivational Research in Education. *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 616–622. Doi: <https://doi.org/10.1037 / 0022-0663.82.4.616>
- Weiner, I. B., & Craighead, W. E. (Eds.). (2009). *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (3rd ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-Efficacy : An Essential Motive to Learn, 82–91. Doi: <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1016>

# Sustentabilidade da política pública de desoneração tributária no Brasil: Renúncia fiscal de tributo *versus* serviço público não estatal

**José Antonio de França**

<https://orcid.org/0000-0002-8233-3620>

**Diana Vaz de Lima**

<https://orcid.org/0000-0002-4477-445X>

**Clesia Camilo Pereira**

<https://orcid.org/0000-0002-8407-8395>

**Eduardo Tadeu Vieira**

<https://orcid.org/0000-0002-2763-456X>

**José Marilson Dantas**

<https://orcid.org/0000-0001-6266-5233>

## Resumo

**Objetivo:** Introduzir um modelo teórico, positivista, determinístico, não paramétrico, para avaliar a sustentabilidade com base no desempenho, na eficácia e na eficiência de uma política pública de desoneração tributária, combinando benefício da renúncia fiscal de tributo (RFT) com oferta de serviço público não estatal (SPnE), para identificar uma Ação Supletiva do Estado (ASE) com métricas que sinalizem que a política pública é sustentável. O modelo é testado com dados de configuração acadêmica para avaliar a assertividade e poder de resposta.

**Método:** Positivista não paramétrico, sustentado em um modelo analítico de equações que quantificam cada indicador do modelo para identificar e aportar consistência às métricas, tal como definidas pelas combinações algébricas.

**Resultados:** Foram obtidos com dados de configuração acadêmica, recuperados das prestações de contas de organizações da sociedade civil (OSC), tratados pelo Laboratório de Pesquisa e Extensão do Terceiro Setor (LPETS) da Universidade de Brasília (UnB), sinalizam robustez e consistência das métricas do modelo na avaliação da sustentabilidade da política pública de desoneração tributária no Brasil.

**Contribuições:** São relevantes para a literatura, assim como para reguladores, gestores e pesquisadores, porque sinalizam a adequada especificação do modelo na sinalização de sustentabilidade da política pública. Estimula-se a aplicação com dados de mercado que possam identificar eventuais restrições e limitações do modelo.

**Palavras-chave:** Serviço público não estatal. Ação Supletiva do Estado. Desoneração Tributária.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Recebido em 20/8/2021. Pedido de Revisão em 7/3/2022. Resubmetido em 12/4/2022. Aceito em 13/7/2022 por Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima (Editor). Publicado em 15/9/2022. Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

## 1. Introdução

Este artigo apresenta resultado de pesquisa que introduz modelo teórico não paramétrico, positivista e determinístico, para investigar a sustentabilidade de política pública de desoneração tributária, combinando recursos da Renúncia Fiscal de Tributo (RFT) com oferta de Serviço Público não Estatal (SPnE), no âmbito das Organizações da Sociedade Civil (OSCs), integrantes do terceiro setor da economia, no Brasil.

A eficácia das medidas e a efetividade dos resultados alcançados pela desoneração tributária vêm sendo discutidas ao longo do tempo na academia (Surrey, 1967; Botelho; Abrantes; Fialho, 2019). No caso de OSC, o tema pode ser visto sob duas perspectivas: aquelas organizações que usufruem de imunidade tributária, que atuam nas áreas de assistência social e educação (artigos 150, VI, “c” e 195, § 7º da CF de 1988); e aquelas entidades que não podem usufruir de tal imunidade tributária e que, conseqüentemente, utilizam somente os benefícios da isenção tributária (Gomes, 2020). Usufruindo da imunidade e/ou da isenção tributária, a OSC deve divulgar o valor do benefício como orientado pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), de acordo com a ITG 2002 (R1 – 27(c)).

Organização da Sociedade Civil é a taxonomia institucionalizada pela Lei n.º de 13.019, de 2014, que instituiu regras de parcerias voluntárias e fomento do Estado com essas Organizações e aperfeiçoou para regramento da Lei n.º 91, de 28 de agosto de 1935, que concedeu títulos de utilidade pública, e do Decreto-Lei n.º 525, de 1 de julho de 1938, que criou o Conselho Nacional de Serviço Social.

Outras taxonomias são observadas como setor voluntário, terceiro setor, setor sem finalidade de lucro, entidades de interesse social, organizações não governamentais, filantropia, como em Salamon e Anheier (1992), Paes (2003), Wagner (2012), Barman (2013), e que diferem entre países da Europa, da Ásia e da América do Norte, nos quais a identificação é feita por grupos e subgrupos de negócios. No Brasil, essa identificação é feita pelo Cadastro Nacional de Atividade Econômica (CNAE), composto de 5 dígitos, sendo que os dois primeiros, à esquerda, “94” se referem à OSC e os três últimos, à direita, estão associados à atividade da organização. Por exemplo, uma OSC cuja atividade seja defesa de direitos sociais teria o CNAE referenciado por 94.308.

O modelo é não paramétrico e identifica se uma OSC transfere para a sociedade, a título de SPnE, como uma Ação Supletiva do Estado (ASE), os recursos retidos a título de desoneração tributária, para cumprimento de uma política pública assistencial.

RFT, como desoneração tributária, é uma transferência indireta de recursos do Estado para uma entidade privada e constitui uma desobrigação de pagamento de tributo direto (TD) e tributo indireto (TI), sobre renda, propriedade, produção, circulação, consumo e serviço, de competência de quaisquer dos três níveis de governo (federal, estadual e municipal).

SPnE é um benefício ofertado à sociedade, a título de ASE, por uma entidade privada beneficiada com a RFT, em contrapartida ao benefício da desoneração tributária recebida. Então, RFT é o recurso financeiro de tributo retido pela entidade privada, cujo desembolso ocorreria caso não houvesse a desoneração. Assim, uma desoneração tributária equivale a uma isenção e ou a uma imunidade e é uma forma efetiva de alavancar uma entidade privada na oferta do SPnE.

ASE é a interação de uma OSC com a sociedade civil para a entrega de um SPnE como suplemento de uma obrigação do Estado em assistir seus cidadãos, de forma indireta, com ou sem a renúncia fiscal de tributo.

Assim como uma ASE, um SPnE pode ocorrer independentemente de contrapartida de RFT, por isso, avaliá-la, de forma ampla, no âmbito de OSC, envolve alguma complexidade, como discutido por Cordery e Rowena (2013), porque à transferência indireta pode ser adicionada alguma transferência direta, como, por exemplo, doação e ainda deliberação espontânea da OSC que, em conjunto com esses benefícios, concorrem para a oferta de um SPnE.

Neste artigo, SPnE é discutido somente como contrapartida do benefício recebido por transferência indireta da desoneração tributária e, por isso, o foco se limita à RFT. Assim, RFT e SPnE são complementares. Para que o regulador esteja razoavelmente seguro do cumprimento da ASE, é relevante estimular práticas de *accountability* e *compliance* para cada OSC, como argumentam Whitaker, Altman-Sauer e Henderson (2004) e Dubnick (2003), para garantir qualidade e fidedignidade à informação produzida. Neste contexto, o estudo está dividido em duas fases: na primeira fase, introduz-se o modelo teórico de avaliação de cumprimento da ação supletiva do Estado pela OSC como consequência do benefício recebido da desoneração tributária; na segunda fase, testa-se a consistência do modelo com dados de configuração acadêmica recuperados do Laboratório de Pesquisa e Extensão do Terceiro Setor (LPETS) da Universidade de Brasília (UnB).

Dados de configuração acadêmica são os dados de prestações de contas de OSCs utilizadas para teste no LPETS, com autorização do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), por meio de acordo de cooperação disciplinado pela Lei n.º 13.019/2014.

No sistema tributário brasileiro, TD incide sobre o patrimônio e a renda enquanto que o TI está associado à incidência sobre produção, circulação, consumo, importação, exportação, domínio econômico e serviço, e ambos, TD e TI, incidem sob a forma de imposto ou contribuição. Essa carga tributária ainda é adicionada da contribuição patronal para financiamento da seguridade social que incide sobre a renda do trabalhador. Nesta regulação, para que uma OSC usufrua do gozo da desoneração tributária, ela deve estar constituída sob a forma jurídica de fundação ou associação, incluída na árvore do CNAE específico de entidade associativa ou fundacional e no cumprimento regular das obrigações fiscais acessórias. Cumprindo estes requisitos, uma OSC é candidata ao gozo de isenção e/ou imunidade tributárias, de cuja arrecadação há renúncia por parte do Estado.

Essa exigência brasileira, para o gozo da RFT, em alguns aspectos, assemelha-se à exigência da União Europeia, pois, como discutido por Gjems-Onstad (1993), na União Europeia, o benefício da desoneração depende de uma ação de um contribuinte sujeito passivo, de uma parte do sistema formal e de um depósito de declarações de IVA.

O gozo da renúncia fiscal do tributo não se aplica somente às associações e às fundações. Aplica-se também a outras organizações como as que compõem o cooperativismo, da economia social, e ao sistema sindical. As organizações cooperativas podem ser chamadas de organizações híbridas por terem característica de organização social e característica empresarial. A parte que caracteriza a organização social assume a atividade sem finalidade de lucro e goza de um benefício específico de isenção, enquanto a parte com característica empresarial é equivalente a uma firma que produz e aufer lucros, sendo tributada normalmente.

Por essa característica do sistema tributário brasileiro, cada nível de governo administra um ou mais impostos e contribuições de cada espécie de tributo (TD e TI), com autonomia de gestão, ainda que todos estejam vinculados ao Código Tributário Nacional (Lei n.º 5.172, de 25 de outubro de 1966) com expressa autorização da Constituição Federal (Carta Magna) de 1988. Em função dessa vinculação, os principais requisitos para o gozo da RFT são unificados, como não distribuir lucros a qualquer título para gestores e instituidores, assim como aplicar as sobras na atividade da organização. Essa característica distingue a natureza do ato legal de concessão do benefício da desoneração tributária, porque vincula a isenção a um ato discricionário de uma autoridade pública específica, e a imunidade a uma competência exclusiva da Constituição Federal, nos termos Art. 150-VI-c (CF/1988), para atividades de educação, assistência social e saúde.

Uma OSC, na sua essência, deve ofertar à sociedade um SPnE e essa oferta deve ser compreendida como um dos fatos que justifica o gozo da desoneração tributária, como característica das organizações do terceiro setor ou do setor sem finalidade de lucro, que visa mitigar falhas do Estado e do mercado.

De forma objetiva, a desoneração tributária, como uma transferência indireta, reduz a capacidade de gasto do orçamento dos três níveis de governo (federal, estadual e municipal), e por isso deve ser compensada com a oferta do SPnE.

Por todo esse contexto, a proposição e o objetivo do artigo são introduzir e testar um modelo teórico, não paramétrico, para avaliar uma política pública de desoneração tributária, combinando benefício da renúncia fiscal de tributo (RFT) com oferta de serviço público não estatal (SPnE), que identifique uma Ação Supletiva do Estado (ASE) com métricas que sinalizem que a política pública é sustentável.

A consistência do modelo é testada utilizando dados de configuração acadêmica com a finalidade de avaliar a resposta das métricas da ASE, por uma OSC, cuja expectativa é suprir a lacuna da literatura e contribuir com pesquisadores, reguladores e gestores da execução de uma política pública de desoneração tributária. Essa consistência também requer a adoção de um processo de *accountability* e *compliance* na produção e oferta do SPnE para permitir uma avaliação segura de desempenho de uma OSC na entrega do serviço público não estatal, como observado por Dubnick (2003).

Para além dessa seção introdutória, na **seção 2**, são discutidas a taxonomia e a regulação das Organizações da Sociedade Civil; na **seção 3**, são apresentados e discutidos os fundamentos da renúncia fiscal de tributo e do serviço público não estatal; na **seção 4**, são apresentados e discutidos os papéis da *accountability* e do *compliance* nas Organizações da Sociedade Civil; a **seção 5** contém a proposição e os fundamentos do modelo de avaliação - primeira fase; a **seção 6** avalia a consistência do modelo com dados de configuração acadêmica - segunda fase; e a **seção 7** apresenta as principais conclusões limitações da pesquisa; e por fim, as referências.

## 2. Taxonomia e regulação das Organizações da Sociedade Civil

A taxonomia das Organizações da Sociedade Civil sem finalidade de lucro, que operam no terceiro setor, pode divergir entre países a depender da visão sistêmica do regulador. Longas discussões, como a apresentada por Wagner (2012) e Barman (2013), exibem a luta pela construção de uma identidade para essas organizações.

Para mostrar a magnitude dessa divergência, Salamon e Anheier (1992) discutiram a taxonomia do terceiro setor considerando visões europeias, asiáticas e norte-americana. Nessa discussão, foi introduzido um sistema por eles denominado *International Classification of Nonprofit Organizations* (ICNPO), que classifica as organizações sem fins lucrativos em 12 grupos principais com base em sua atividade econômica primária e subdividem esses grupos em 24 subgrupos. Compararam o ICNPO com sistemas existentes, como o *International Standard Industrial Classification* (ISIC), das Nações Unidas; o *General Industrial Classification of Economic Activities* (NACE), da União Europeia; o *National Taxonomy of Exempt Entities* (NTEE), dos Estados Unidos e outros. Argumentam que, em termos gerais, duas questões básicas precisam ser resolvidas no projeto de qualquer sistema de classificação. A primeira delas é a unidade de análise a ser usada; a segunda é a base da classificação e as variáveis que em termos de quais entidades devem ser diferenciadas umas das outras. Em seus argumentos, defendem que a base de classificação das organizações do terceiro setor oferece variadas possibilidades a depender do tamanho, da base legal, dos usuários dos serviços ofertados e outros.

No Brasil, a regulação do terceiro setor surgiu com a edição da Lei n.º 91/1935 e do Decreto-Lei n.º 525/1938, que instituíram o título de utilidade pública para as sociedades civis, associações e fundações sem fins lucrativos, e o Conselho Nacional de Serviço Social, nesta ordem. A taxonomia dominante é, a partir da Lei n.º 13.019/2014, Organizações da Sociedade Civil. Nesta taxonomia, estão incluídas também as sociedades cooperativas previstas na Lei 9.867 de 1999 e outras congêneres, e ainda as organizações confessionais que se dediquem à atividade de interesse público e não exerçam as atividades destinadas a fins exclusivamente religiosos.

Ainda no Brasil, para a finalidade de identificação fiscal e econômica de uma organização sem finalidade de lucro, é utilizado um código de cinco dígitos denominado “Cadastro Nacional de Atividade Econômica (CNAE)”. Os dois dígitos iniciais, à esquerda, “94”, são quem identificam as atividades de organizações associativas. Os outros três dígitos, à direita, identificam a atividade ou setor da OSC. Assim, o código CNAE 94.30-8 identifica uma OSC cuja atividade seja a defesa de direitos sociais.

Outra taxonomia atribuída por Paes (2003) é Entidades de Interesse Social. O contexto dessa denominação inclui as pessoas jurídicas regularmente constituídas, sem a finalidade de lucro, como associações, fundações, sindicatos, cooperativas e acrescenta o consórcio, sem personalidade jurídica, como uma forma de atividade econômica.

### 3. Renúncia Fiscal de Tributo (RFT) e Serviço Público não Estatal (SPnE)

A tributação das organizações da sociedade civil, sem finalidade de lucro, relaciona-se com o serviço prestado à sociedade como SPnE, em contrapartida da desoneração tributária concedida por RFT, a título de transferência indireta do governo para uma OSC. O serviço prestado à sociedade, como contrapartida da RFT, sob a forma de SPnE, permite avaliar o desempenho da Ação Supletiva do Estado, realizada por uma OSC, como forma de sustentabilidade da política pública de desoneração tributária.

Abordando de forma ampla a questão do desempenho de organização sem finalidade de lucro, Cordery e Rowena (2013) analisaram a produção literária com o objetivo de identificar medidas de avaliação de desempenho de organizações sem finalidade de lucro que compõem o terceiro setor. Inicialmente, listaram um rol de denominações utilizadas como organizações não governamentais, empresas sociais, instituições de caridade, entidades de utilidade pública, organizações voluntárias, organizações de donatários, organizações sem fins lucrativos, organizações associativas e associações profissionais, entre outras. Declaram que a literatura acadêmica é dominada por artigos conceituais e estudos quantitativos, e que essa dominância mostra a necessidade de estudos empíricos sobre modelos de mensuração e relatórios de desempenho como já fora abordado por Cairns et al., (2005) e Ebrahim & Rangan, 2010).

A renúncia fiscal de tributo dirigida ao terceiro setor tem sido compreendida como uma faculdade de o Estado não exercer o poder de tributar as transações dos agentes, de forma direta ou indireta, com relação ao patrimônio, renda, produção, consumo e serviço. Esse posicionamento do Estado tem a finalidade de fortalecer o papel social das entidades sem finalidade de lucro no sentido de reduzir as desigualdades sociais como argumentado por Martins (2012) e Oliveira (2015). Essa renúncia fiscal ocorre, de um lado, com respeito à imunidade, porque a Constituição da República Federativa do Brasil (CF/1988) afasta o poder de tributar e, de outro lado, com respeito à isenção, porque o legislador ordinário concede o favor legal de não permitir a ocorrência do fato gerador do tributo, como abordado por Amaro (2006, p. 280).

A tributação do terceiro setor também foi estudada por Gjems-Onstad (1993) no âmbito de países da União Europeia, Austrália e Canadá. Esse estudo leva em consideração a incidência, isenção e alíquota zero do IVA. O autor argumenta sobre a dificuldade de aplicação da renúncia fiscal às entidades do terceiro setor nesses países, tendo em vista as características do IVA de focar no produto e não no contribuinte. Discute um aparente paradoxo do IVA em que o estatuto de uma organização totalmente isenta de imposto só pode ser obtido por meio de um sujeito passivo e de uma parte do sistema formal e do depósito de declarações de IVA. Partindo desse ponto, comenta que o regime “alíquota zero” pode ser uma alternativa razoável porque a organização sem fins lucrativos pagaria imposto na entrada e se reembolsaria na saída, como qualquer outro sujeito passivo. Ainda que haja semelhança desse estudo com a pesquisa que ora se apresenta, os sistemas tributários são diferentes, tendo em vista que o Brasil não adota IVA e a contribuição do referido autor não traz proposta de modelo.

Clotfelter (1989) discute as distorções tributárias do setor de voluntariado nos Estados Unidos. Argumenta que uma das razões para a existência de organizações sem fins lucrativos é a incapacidade de o governo fornecer uma quantidade adequada de bens e serviços a todos os seus cidadãos, pois um cidadão pode necessitar mais de um serviço público do que outro e o governo oferta uma quantidade limitada desses serviços, deixando alguns cidadãos sem atendimento. Para o autor, os dois principais tipos básicos de organizações sem fins lucrativos surgiram em resposta às falhas do mercado e do governo, como as organizações de serviço público e organizações de benefício mútuo. Por essas razões, os benefícios fiscais são concedidos, mas há preocupações com abusos por parte de contribuintes e instituições; os benefícios não socorrem todas as classes de renda e podem não valer o custo das receitas renunciadas, bem como as distorções que podem causar na estrutura de preços da economia.

No Brasil, a desoneração tributária é regulada pelo instituto da imunidade e da isenção. A imunidade é uma determinação constitucional para instituições de educação e de assistência social que prestem serviços sem a finalidade de lucro e que não distribuam, a qualquer título, resultados, sobras, excedentes operacionais, brutos ou líquidos, dividendos, isenções de qualquer natureza, bem como os apliquem integralmente, de forma imediata, na consecução do respectivo objeto social (CF/1988 e Lei n.º 5.172/1966). A mensuração da desoneração tributária requer a apuração da base de cálculo de cada tributo, mesmo no caso das atividades imunes, pois o que a mensuração objetiva é quantificar o efeito econômico do tributo e não constituir valor de obrigação de pagar.

#### 4. *Accountability* e *Compliance* nas Organizações da Sociedade Civil

As práticas de *accountability* e *compliance* são relevantes para assegurar o cumprimento de obrigação direta e ou indireta de um agente para com o principal, que este estudo foca na satisfação de uma Ação Supletiva do Estado, realizada por uma OSC beneficiada com a desoneração tributária da renúncia fiscal, para mitigar falhas do Estado e do mercado. É por meio dessas práticas que o regulador recupera informações dos valores da renúncia fiscal de tributo usufruída e do serviço público não estatal ofertado por uma OSC, e que permitem avaliar a sustentabilidade da política de desoneração tributária. Estudando essas práticas no serviço público, Romzek e Ingraham (2000) investigaram as causas de um acidente aéreo nas forças armadas dos Estados Unidos e destacaram que o papel da responsabilidade de uma pessoa se dá em função do desempenho que dela se espera. Concluem que responsabilidade legal e profissional, entre outras, envolvem supervisão externa, detalhada do desempenho, para o cumprimento dos mandados estabelecidos e refletem arranjos de trabalho que proporcionam autonomia dos indivíduos que baseiam suas tomadas de decisão em normas internalizadas de prática apropriada.

A visão de *accountability*, ao longo de décadas, vem sendo observada de forma conceitual em percepções como democrática, institucional e sociológica. Na percepção democrática de Held (1996) e também de Pitkin (1969, pp. 57-78), a *accountability* como responsabilidade de prestar contas deve sinalizar a relação entre regulador e executor em um mecanismo que informe as ações realizadas para permitir julgamento e imposição de medidas de cumprimento de objeto e ainda na distinção da representação verdadeira ou real de algo que tem apenas os traços externos de uma apresentação formal. Na percepção institucional, a abordagem é de formalização de resposta e controles, como estabelecido pelas estruturas de governança do Estado e de entidades corporativas, conforme declara Schedler (1999), que incluem obrigações como relatórios financeiros que compõem a responsabilidade burocrática estudada por Gruber (1987) e Rosen (1989). Neste contexto, Dubnick (2003) discute o conceito na percepção sociológica para enfatizar a responsabilidade como um processo que impacta o comportamento de agentes sociais na prestação de contas, focado nos mecanismos de responsabilidade, culpabilidade, obrigação e imputabilidade. Essa visão caracteriza a responsabilidade como um ato social de classe mais elevada de processos sociais que lidam com a necessidade de reparar e superar relacionamentos prejudicados por comportamento inadequado, como também discutem Scott e Lyman (1968).

O cumprimento de *accountability* no contexto de uma OSC requer, em grande parte, definição adequada de política contábil que se relacione com as práticas de *compliance* para prover dados e informações fidedignas. Para satisfazer essa finalidade, a política contábil deve produzir informações detalhadas sobre valores observados e não observados nas demonstrações financeiras padronizadas, obedecendo ao regramento do *compliance*, para que o regulador possa avaliar a Ação Supletiva do Estado. Neste contexto, *compliance* é o conjunto de regras que uma OSC deve aplicar em todo o processo de produção da informação.

Para além dos dados divulgados nas demonstrações financeiras padronizadas, e em complemento a estes, torna-se necessário que uma OSC, independentemente da obrigação legal, divulgue dados físico-financeiros do “Serviço Público não Estatal” ofertado e dados financeiros da “Renúncia Fiscal do Tributo” recebida e ambos devem compor um plano de trabalho. Assim, para que o regulador esteja seguro do cumprimento da ASE, é relevante que seja estimulada a adoção de práticas de *accountability* e *compliance* pela OSC e alguma relação de mutualidade entre o principal, no caso o Estado, e o agente representado por uma OSC.

Nesse sentido, Whitaker e Altman-Sauer e Henderson (2004) destacam que muitos serviços públicos poderiam ser melhorados se houvesse trabalho conjunto, de governos e organizações sem fins lucrativos, para compreender o que precisa ser feito no atendimento das necessidades públicas de forma eficaz, e que responsabilidade mútua envolve os principais interessados no diálogo para determinar seus limites, autorizar discricção, definir relatório e criar processos de revisão da parceria. Argumentam ainda que o desenvolvimento consciente da responsabilidade mútua requer o reconhecimento da realidade e da legitimidade das expectativas recíprocas sobre responsabilidade para identificar quem deve fazer o quê e para quem deve ser feito. Mas, na discussão dos autores, não se observa aprofundamento do cumprimento das regras estabelecidas como papel do *compliance*.

O *compliance* no processo de RFT e SPnE representa a intervenção do governo por meio do regulador que é o agente governamental engajado na formulação de regras, como discutido por Sean J. Griffith (2016).

## 5. Proposição e fundamentos do modelo de avaliação – primeira fase

O modelo da pesquisa está alicerçado em um conjunto de equações que identificam o tributo objeto da renúncia fiscal (RFT), o serviço público não estatal (SPnE), a Ação Supletiva do Estado (ASE) e as respectivas métricas da avaliação. O modelo da RFT é composto pelo conjunto das equações (1, 3, 4 e 5) que especificam o total da desoneração tributária, o tributo direto (TD), o tributo indireto (TI) e a contribuição patronal para a seguridade social (SS). O modelo do SPnE é especificado pela equação (2) que contempla a renúncia de receita (RR) e a assistência à comunidade (AC). As métricas do modelo dadas pela ASE estão especificadas na equação (6) compostas pela diferença entre o SPnE e a RFT. O TI é a soma de impostos e contribuições como IPI, ICMS, ISSQN, II, IE, PIS e Cofins. O TD incorpora os valores do IRPJ, CSSL, IPTU e IPVA. A descrição das variáveis encontra-se no apêndice.

### a. Renúncia Fiscal do Tributo (RFT)

A equação acumula recursos da sociedade, identificados por espécie de tributo, alocados pelo regulador a uma OSC como desoneração tributária.

$$RFT = TD + TI + SS \quad (1)$$

b. Serviço Público não Estatal (SPnE)

A equação totaliza os benefícios disponibilizados pela OSC à sociedade, sob a forma de bens e serviços, a título de renúncia de receita (RR) e assistência à comunidade (AC).

$$SPnE = RR + AC \quad (2)$$

c. Tributo Indireto (TI)

A equação mostra o valor do TI renunciado, objeto da desoneração tributária, agregado à receita bruta (RB) de venda de bens e serviços, como resultado da aplicação da alíquota ( $\delta$ ).

$$TI = RB * \delta, \delta \in [0, 1] \quad (3)$$

d. Seguridade Social (SS)

O valor representado pela equação corresponde à contribuição patronal para SS sobre a remuneração do trabalho assalariado (RT) que o Estado desonera a OSC de pagar, como resultado da aplicação da taxa ( $\varphi$ ).

$$SS = RT * \varphi, \varphi \in [0, 1] \quad (4)$$

e. Tributo Direto (TD)

O acumulado da equação corresponde ao total do imposto e da contribuição que compõem a carga tributária direta, em cada exercício social, sobre o superávit do exercício (SE), patrimônio imobiliário (PI) e patrimônio automotivo (PA) da OSC, como produto das alíquotas ( $\theta$ ), ( $\beta$ ) e ( $\tau$ ).

$$TD = SE * \theta + PI * \beta + PA * \tau; \quad \theta, \beta, \tau \in [0, 1] \quad (5)$$

f. Métricas da Ação Supletiva do Estado (ASE)

A equação exibe as métricas da ASE realizada por uma OSC que correspondem à diferença entre o SPnE e a RFT e sinaliza se a política de desoneração tributária é sustentável ou não sustentável.

$$ASE = SPnE - RFT \geq \quad (6)$$

Métricas da ASE

$$ASE = \begin{cases} \geq 0, & \text{política pública de desoneração tributária sustentável} \\ < 0, & \text{política pública de desoneração tributária não - sustentável} \end{cases}$$

**Declaração 1:** para qualquer ASE igual ou maior do que zero a sinalização é de que o custo social da desoneração tributária foi totalmente recuperado pelo benefício do SPnE ofertado à sociedade pela OSC. Nesta circunstância, diz-se que a política pública de desoneração tributária é sustentável.

**Declaração 2:** se ASE é menor do que zero significa que a sociedade não foi beneficiada com a transferência de recursos do Estado para a OSC. Esta situação sugere enriquecimento patrimonial da OSC e que a política pública de desoneração tributária é não sustentável.

## 6. Avaliação da consistência do modelo com dados de configuração acadêmica – segunda fase

Os dados de configuração acadêmica são obtidos de duas OSCs-teste, OSC1 e OSC2, com o objetivo de testar a consistência do modelo (Tabela 1). A OSC1 presta serviço de educação contemplado pela imunidade tributária e, por isso, recebe o benefício de desoneração da seguridade social (SS). Para além desse benefício, a OSC1 preenche os requisitos para obtenção do benefício da isenção tributária referente ao TI e ao TD. A atividade da OSC2 é associativa assistencial e não preenche os requisitos para obtenção da desoneração tributária da imunidade, sendo contemplada somente pela isenção.

Para ambas as OSCs, o enquadramento é associativo com “CNAE 94” nos dois primeiros dígitos à esquerda e para manutenção deste enquadramento é imprescindível que todas as obrigações fiscais acessórias sejam plenamente atendidas.

Tabela 1

### Dados de configuração acadêmica para testar o modelo

Dados da OSC1	R\$ 1.000	Dados da OSC2	R\$ 1.000
Receita bruta (RB)	150.500	Receita bruta (RB)	95.600
ISSQN (TI) 2%	0	ISSQN (TI) 5%	4.780
COFINS (TI) 3%	0	COFINS (TI) 3%	2.868
Bolsas estudantis concedidas (RR)	34.100	Bolsas estudantis concedidas (RR)	0,00
Assistência à comunidade (AC)	18.700	Assistência à comunidade (AC)	5.300
Renda do trabalhador (RT)	50.100	Renda do trabalhador (RT)	30.100
Seguridade social patronal (SS) 20%		Seguridade social patronal (SS) 20%	6.020
Outras despesas	10.200	Outras despesas	3.100
Superávit do exercício (SE)	37.400	Superávit das operações (SE)	43.432
IRPJ E CSLL (TD)	0	IRPJ E CSLL (TD)	0
Alíquota seguridade social 20%		Alíquota do TD (IRPJ+CSLL) 34%	
Patrimônio imobiliário (PI)	25.300		
Alíquota do imposto sobre patrimônio 4%			

Fonte: autores.

### 6.1 Calculando a desoneração tributária da OSC1:

A OSC1 é desobrigada do pagamento do tributo direto, do tributo indireto e da contribuição patronal para a seguridade social porque exerce a atividade de educação, sem finalidade de lucro. Esta condição permite acumular na desoneração tributária os benefícios da imunidade e da isenção tributárias. Presume-se também que a OSC1 obteve a desoneração tributária do TD e TI nos três níveis da Federação (federal, estadual e municipal).

- a. Desoneração do TI (Equação 3).

$$TI = 150.500 * 0,02 + 150.500 * 0,03 = 3.010 + 4.515 = 7.525$$

A soma dos valores dessa desoneração tributária, ISSQN R\$3.010 e Cofins R\$4.515,00 seria paga ao Tesouro do Estado caso não houvesse o benefício da desoneração tributária.

- b. Desoneração da contribuição patronal para a seguridade social (Equação 4).

$$SS = 50.100 * 0,20 = 10.020$$

O valor de R\$10.020 seria devido à seguridade social caso não houvesse o instituto da imunidade.

- c. Desoneração do tributo direto sobre a renda e o patrimônio (Equação 5).

$$TD = 37.400 * 0,34 + 25.300 * 0,04 = 12.716 + 1.012 = 13.728$$

Os valores do tributo direto sobre a renda (IRPJ e CSLL) R\$ 12.716 e sobre o patrimônio imobiliário R\$1.012,00 seriam exigidos pelo Estado caso a OSC1 não gozasse do benefício da desoneração tributária.

- d. Totalizando a renúncia fiscal de tributo (Equação 1).

$$RFT = 7.525 + 10.020 + 13.728 = 31.273$$

O valor da RFT reduz o total do orçamento do Estado com a desoneração tributária. Constitui recursos da sociedade retidos pela OSC. Por isso a RFT deve ser convertida em SPnE pela OSC1.

- e. Totalizando o valor do serviço público não estatal (Equação 2).

$$SPnE = 34.100 + 18.700 = 52.800$$

O valor do SPnE é a soma do serviço ofertado à sociedade pela OSC1 como contrapartida da RFT recebida (Tabela 1).

- f. Avaliando a sustentabilidade da política pública de desoneração tributária (Equação 6).

$$ASE = 52.800 - 31.273 = 21.527$$

O valor da ASE identifica o cumprimento da política pública de desoneração tributária pela OSC1 como sustentável porque a diferença entre SPnE e RFT (“e” menos “d”) é maior do que zero e esta situação confirma a **Declaração 1**.

## 6.2 Calculando a desoneração tributária da OSC2:

A OSC2, por não preencher as condições para o gozo do benefício da imunidade tributária, somente é contemplada com isenção do tributo direto sobre o superávit do exercício.

- a. Desoneração do tributo direto sobre a renda (Equação 5).

$$TD = 43.432 * 0,34 = 14.766$$

O valor do tributo direto sobre a renda corresponde ao IRPJ e à CSLL. Este valor seria recolhido ao Tesouro do Estado caso a OSC2 não gozasse do benefício da isenção do TD sobre a renda.

- b. Totalizando a renúncia fiscal tributária (Equação 1).

Como a OSC2 não goza de mais nenhuma desoneração tributária, o valor da RFT se limita ao TD sobre a renda.

$$RFT = 14.766$$

O valor da RFT corresponde ao tributo retido pela OSC2 que seria exigido pelo Tesouro do Estado caso ela não gozasse do benefício da isenção tributária. Por isso, a RFT deve ser ofertada à sociedade, como um SPnE, para compensar o custo da desoneração tributária concedida.

- c. Totalizando o valor do serviço público não estatal (Equação 2).

$$SPnE = 5.300 = 5.300$$

O valor do SPnE corresponde somente ao valor da assistência à comunidade (AC), Tabela 1, pois nas demonstrações financeiras não é observado nenhum valor de renúncia de receita pela OSC2 como contrapartida do benefício da desoneração tributária recebida.

- d. Avaliando a sustentabilidade da política pública de desoneração tributária (Equação 6).

$$ASE = 5.300 - 11.016 = -5.716$$

A métrica da ASE apresenta-se menor do que zero. Esta situação revela que a OSC2 não entregou SPnE à sociedade em valor suficiente para repor o valor do benefício da RFT recebido. Este resultado sinaliza enriquecimento patrimonial da OSC2 com recursos da sociedade e, por isso, a política pública de desoneração tributária é não sustentável, confirmando a **Declaração 2**.

### 6.3 Análise do resultado da Ação Supletiva do Estado (ASE)

Os dados acadêmicos revelam que a OSC1 cumpriu com a política pública de desoneração tributária por apresentar ASE maior do que zero. Em situação oposta, a OSC2 obteve enriquecimento patrimonial por apresentar ASE menor do que zero. Esses dois resultados são relevantes para assistir o regulador e o gestor da política pública de desoneração tributária, com respeito à sustentabilidade. Esclarece-se que, na base de cálculo do TD, em ambas as OSCs, não são considerados quaisquer ajustes ao superávit que ocorreriam caso as organizações fossem do segundo setor e considera que as duas OSCs adotam regras de *compliance* para produzir a *accountability* fidedigna.

Os dois resultados aportam robustas evidências de que o modelo de avaliação proposto é consistente e apropriado para avaliar a sustentabilidade de uma política pública de desoneração tributária.

## 7. Principais conclusões e limitações da pesquisa

A pesquisa apresentada por este artigo foi dividida em duas fases. A primeira fase produziu um modelo teórico para avaliar a Ação Supletiva do Estado (ASE) praticada por uma Organização da Sociedade Civil (OSC), no Brasil, comparando o custo social da Renúncia Fiscal do tributo (RFT), concedida pelo Estado, com o benefício do Serviço Público não-Estatal (SPnE) ofertado por uma OSC à sociedade. A segunda fase testou a consistência e propriedade das métricas do modelo utilizando dados de configuração acadêmica recuperados do Laboratório de Pesquisa e Extensão do Terceiro Setor (LPTES), da Universidade de Brasília (UnB).

As métricas do modelo sinalizam que uma OSC transfere o benefício recebido como RFT para a sociedade, a título de SPnE, quando a ASE é igual ou maior do que zero. Caso contrário, há evidências de que os recursos da sociedade contribuem para o enriquecimento patrimonial da OSC. A primeira métrica assegura que a política pública de desoneração tributária é sustentável. A segunda métrica sinaliza a não sustentabilidade da política pública.

O modelo foi testado em duas OSCs, com dados de configuração acadêmica, sendo uma beneficiada com a desoneração tributária da imunidade e da isenção, e a outra contemplada somente com o benefício da isenção do tributo direto sobre a renda.

Os resultados sugerem que o modelo teórico é robusto, consistente e apropriado para avaliar uma política pública de desoneração tributária, por sinalizar que essa política é sustentável quando o *quantum* da ASE for, no mínimo, igual a zero e não sustentável em situação contrária.

As contribuições do modelo são consistentes para mitigar a lacuna da literatura com relação à oferta de métricas para avaliar uma política pública de desoneração tributária e assistir pesquisadores, reguladores e gestores na avaliação do cumprimento de metas da política pública. Se a política pública é exitosa, ela mitiga as falhas do Estado e do mercado, e, para isso, se sustenta em processos de boas práticas de *accountability* e *compliance* necessárias à produção de informação fidedigna por uma OSC, com detalhamento físico-financeiro do objeto, como deve ser exigido pelo regulador.

Para determinar a base de cálculo do TD sobre o resultado, não se consideram quaisquer ajustes que seriam feitos por uma organização do segundo setor para calcular o referido tributo. A mensuração do tributo das atividades imunes tem efeito meramente econômico e não constitui obrigação de pagar.

Os resultados obtidos com dados de configuração acadêmica são robustos e consistentes porque asseguram que as métricas do modelo de avaliação são capazes de sinalizar que a política pública de desoneração tributária é ou não sustentável.

Concluindo, espera-se que o modelo proposto estimule pesquisa com dados de mercado para avaliação da sustentabilidade de política pública de desoneração tributária, para que a sociedade possa conhecer como os recursos da renúncia fiscal de tributo são aplicados na entrega do serviço público não estatal. A utilização de dados de mercado possibilita a identificação de quaisquer limitações que o modelo possa conter, que não foram observadas, com a utilização dos dados de configuração acadêmica.

## Referências

- Amaro, L. (2006). *Direito tributário brasileiro – 12ª. Ed.* – São Paulo: Saraiva.
- Brasil. Lei nº 13.019 de 2014. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L13019.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13019.htm).
- Brasil. Constituição Federal de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.
- Barman, E. (2013). *Classificatory Struggles in the Nonprofit Sector: The Formation of the National Taxonomy of Exempt Entites, 1969 – 1987*. *Social Science History*, v. 37 n. 1, pp. 103-141.
- Botelho, L. H. F., Abrantes, L. A., & Fialho, N. S. (2019). Reflexões sobre as aplicações de políticas de desonerações tributárias no desenvolvimento regional brasileiro. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 24(79).
- Cairns, B., Harris, M., Hutchison, R., & Tricker, M. (2005), “Improving performance? The adoption and implementation of quality systems in U.K. nonprofits”, *Nonprofit Management and Leadership*, V. 16, nr. 2, pp. 135-151.
- CFC. Conselho Federal de Contabilidade. (2015). ITG 2002 (R1): Entidades sem Finalidade de Lucros. Disponível em: [http://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes\\_sre.aspx?Codigo=2015/ITG2002%28R1%29](http://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2015/ITG2002%28R1%29)> Acesso em: 01 Agosto 2019.
- Clotfelter, C. T. (1989). Tax-induced distortions in the voluntary sector. *Cas. W. Res. L. Rev.* V.39, nr. 3, pp. 663-694.
- Cordery, C., & Sinclair, R. (2013). Measuring performance in the Third Sector. *Qualitative Research in Accounting & Management*. V. 10, n. 3/4, pp. 196-212. <http://dx.doi.org/10.1108/QRAM-03-2013-0014>.
- Dubnick, M. J. (2003). Accountability and Ethics: Reconsidering the relationships. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, v. 6, n.3, pp. 405-441.
- Ebrahim, A., & Rangan, V. K. (2010), *The Limits of Nonprofit Impact: A Contency Framework for Measuring Social Performance*, Harvard Business School, USA, available at: [https://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/10-099\\_0b80d379-8e88-4992-9e8f-4b79596b1ff9.pdf](https://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/10-099_0b80d379-8e88-4992-9e8f-4b79596b1ff9.pdf) (access 01 Agosto 2019).
- Gjems-Onstad, O. (1993). Value added taxation on the third sector. *Voluntas*. V. 4, nr. 3, pp. 372-394.
- Gomes, D. D. P. (2020). Os impactos das Propostas de Emenda Constitucional 45/2019, 110/2019 e 128/2019 sobre as organizações da sociedade civil. FGV Coordenadoria de Pesquisa Jurídica Aplicada.
- Gruber, J. E. (1987). *Controlling bureaucracies: Dilemmas in democratic governance*. Berkeley, CA: University of California
- Held, D. (2007). *Models of democracy 3.ed.* Polity Press. [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=QYVZ3TjL0-UC&oi=fnd&pg=PP14&dq=Held,+David.+Models+of+democracy&ots=rmmmEiVhCx&sig=wKPECW\\_TxxHjAWgT6CDnQwBirBY#v=onepage&q=Held%2C%20David.%20Models%20of%20democracy&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=QYVZ3TjL0-UC&oi=fnd&pg=PP14&dq=Held,+David.+Models+of+democracy&ots=rmmmEiVhCx&sig=wKPECW_TxxHjAWgT6CDnQwBirBY#v=onepage&q=Held%2C%20David.%20Models%20of%20democracy&f=false).
- Martins, O. S. (2012). Terceiro Setor – aspectos tributários e incentivos fiscais. *Revista Brasileira de Contabilidade*. V.1, n. 160, p. 26-37. Disponível em: <<http://rbc.cfc.org.br/index.php/rbc/article/view/685>>. Acesso em: 01 Agosto 2019.
- Oliveira, M. R. (2015). *As imunidades tributárias das entidades de assistência social como instrumentos de concretização de direitos fundamentais e o caso das APAES. 2015. Dissertação (Programa Strictu Sensu em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2015.*
- Paes, J. E. S. (2003). *Fundações e Entidades de Interesse Social. 4.ed.* Brasília. Brasília Jurídica.

- Pitkin, H. F. (1967). *The Concept of Representation*. University of California Press. Berkeley
- Romzek, B. S., & Ingraham, P. W. (2000). *Cross Pressures of Accountability: Initiative, Command, and Failure in the Ron Brown Plane Crash*. *Public Administration Review*, v. 60, n.3.
- Rosen, B. (1989). *Holding government bureaucracies accountable* (2nd ed.). New York: Praeger Publishers [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=WiajjZwflO8C&oi=fnd&pg=PR9&dq=Rosen,+B.++\(1989\).+Holding+government+bureaucracies+accountable+\(2nd+ed.\).+New+York:+Praeger+Publishers&ots=0iA47q4fop&sig=byajfavPuhWmdKl9ags7ODN7hhg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=WiajjZwflO8C&oi=fnd&pg=PR9&dq=Rosen,+B.++(1989).+Holding+government+bureaucracies+accountable+(2nd+ed.).+New+York:+Praeger+Publishers&ots=0iA47q4fop&sig=byajfavPuhWmdKl9ags7ODN7hhg#v=onepage&q&f=false)
- Salamon, L. M., & ANHEIER, H. K. (1992). In *Search of the Nonprofit Sector II: The Problem of Classification*. *Voluntas*. V. 3, nr. 3, pp-267-309.
- Schedler, A. (1999). *Conceptualizing accountability The self-restraining state: Power and accountability in new democracies* (pp. 13-28). [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=MD8Vx1HLOZgC&oi=fnd&pg=PA13&dq=Schedler,+A.++\(1999\).+Conceptualizing+accountability&ots=-lS7tpyPN0&sig=s4i4FXb0w7K48SrPNtuyqEDkCTE#v=onepage&q=Schedler%2C%20A.%20\(1999\).%20Conceptualizing%20accountability&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=MD8Vx1HLOZgC&oi=fnd&pg=PA13&dq=Schedler,+A.++(1999).+Conceptualizing+accountability&ots=-lS7tpyPN0&sig=s4i4FXb0w7K48SrPNtuyqEDkCTE#v=onepage&q=Schedler%2C%20A.%20(1999).%20Conceptualizing%20accountability&f=false)
- Scott, M. B., & Lyman, S. M. (1968). *Accounts*. *American Sociological Review*, v. 33, n. 1, pp. 46-62.
- Sean, J. G. (2016). *Corporate Governance in an Era of Compliance*. v 57, nr. 6. *Wm. & Mary L. Rev.*
- Surrey, S. S. (1967). *The US Income Tax System—the Need for a Full Accounting*. Speech before the Money Marketers, November, 15(1967), 322-26.
- Wagner, A. (2012). *Third sector and/or ‘civil society’: a critical discourse about scholarship relating to intermediate organizations*. *Voluntary Sector Review*, v. 3, n. 3, pp. 299-328. <http://dx.doi.org/10.1332/204080512X658036>.
- Whitaker, G. P.; Altman-Sauer, L., & Henderson, M. (2004). *Mutual accountability between governments and nonprofits: Moving beyond “Surveillance” to “Service”*. *The American Review Administration*. V. 34, n. 2, pp. 115-133. Doi: 10.1177/0275074004264091.

## Apêndice

<b>Sigla</b>	<b>Denominação</b>	<b>Aplicação</b>
AC	Assistência à comunidade	Alimentos, medicamentos, material e serviços.
ASE	Assistência supletivo do Estado	Métricas de cumprimento da política pública de desoneração tributária.
COFINS	Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social	Tributo federal que compõe o preço de venda, por dentro, é uma das fontes de financiamento da seguridade social.
CSLL	Contribuição social sobre o lucro líquido	Tributo federal que incide sobre o lucro das pessoas jurídicas e é uma das fontes de receita da seguridade social.
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços	Tributo estadual, por dentro, que compõe o preço de venda, pago pelo consumidor.
IE	Imposto sobre exportação	Imposto federal sobre importação de bens que compõe.
II	Imposto sobre importação	Imposto federal sobre importação de bens que compõe o custo do produto.
IPI	Imposto sobre produtos industrializados	Imposto federal, adicionado ao preço, sobre a produção de bens.
IRPJ	Imposto de renda da pessoa jurídica	Imposto federal sobre o lucro fiscal (positivo ou negativo) das pessoas jurídicas.
IPTU	Imposto predial e territorial urbano	Imposto municipal sobre a propriedade imobiliária, com incidência anual.
IPVA	imposto sobre a propriedade de veículos automotores	Imposto estadual sobre a propriedade veículos automotores, com incidência anual.
ISSQN	Imposto sobre serviços de qualquer natureza	Imposto municipal sobre serviços de qualquer natureza.
RFT	Renúncia fiscal de tributo	Corresponde à desoneração tributária, composta por imunidade e isenção tributárias.
SPnE	Serviço público não-estatal	Serviço ofertado por uma OSC à sociedade como contrapartida do benefício da desoneração tributária recebida do Estado.
SS	Contribuição para a seguridade social	Tributo federal sobre a renda mensal do trabalhador
TD	Tributo direto	Tributo que incide sobre a renda e a propriedade
TI	Tributo indireto	Tributo que incide sobre a produção, circulação, consumo e serviço.

# Efeitos das Crenças de Autoeficácia e Atitudes Gerenciais na relação entre Participação Orçamentária e Desempenho

**Yvelise Giacomello Piccinin**

<https://orcid.org/0000-0002-3537-1667>

**Vinícius Costa da Silva Zonatto**

<https://orcid.org/0000-0003-0823-6774>

**Larissa Degenhart**

<https://orcid.org/0000-0003-0651-8540>

**Jonas Adriel dos Santos Grodt**

<https://orcid.org/0000-0002-5517-1830>

**Márcia Bianchi**

<https://orcid.org/0000-0002-7716-2767>

## Resumo

**Objetivo:** Analisar os efeitos das crenças de autoeficácia e atitudes gerenciais na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial.

**Método:** Realizou-se uma pesquisa descritiva, de levantamento e abordagem quantitativa com análise dos dados por meio de modelagem de equações estruturais. A amostra teve a participação voluntária de 225 profissionais *controllers* das maiores empresas da região Sul do país.

**Resultados:** Evidenciou-se que a participação orçamentária influencia as crenças de autoeficácia e o comprometimento com as metas orçamentárias. No entanto, não exerceu influência direta no envolvimento no trabalho. Os achados confirmam os efeitos indiretos cognitivos (crenças de autoeficácia) e afetivos (envolvimento no trabalho e comprometimento com as metas) na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial.

**Contribuição:** No campo teórico, fornece evidências da aplicação da Teoria Social Cognitiva e da Teoria dos Eventos Afetivos para explicar os efeitos da configuração orçamentária. Avança ao indicar em que condições a participação orçamentária resulta em melhor desempenho gerencial. Do ponto de vista prático, revela os efeitos cognitivos e afetivos da configuração orçamentária adotada, capazes de influenciar as atitudes gerenciais e o desempenho de gestores da área de controladoria em suas atribuições de trabalho. Atividades individuais que refletem, de algum modo, nas atividades organizacionais.

**Palavras-chave:** Participação Orçamentária; Autoeficácia; Envolvimento no Trabalho; Comprometimento com as Metas Orçamentárias; Desempenho Gerencial.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Recebido em 18/1/2021. Pedido de Revisão em 23/3/2022. Resubmetido em 18/4/2022. Aceito em 24/4/2022 por Dr. Andson Braga de Aguiar (Editor assistente) e por Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima (Editor). Publicado em 15/9/2022. Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

## 1. Introdução

Nas organizações, o orçamento realiza um papel essencial nas atividades voltadas ao planejamento, controle, alocação e coordenação de recursos (Hannan et al., 2010). Tais funções ocorrem pela participação dos indivíduos nos processos orçamentários, sendo que o nível de participação tende a influenciar o desempenho gerencial (Hariyanti et al., 2015). Pesquisas que analisaram a relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial encontraram resultados positivos (Santos et al., 2021; Zonatto et al., 2020a; Guidini et al., 2020; Degenhart et al., 2019; Hariyanti et al., 2015), negativos (Etemadi et al., 2009) e efeitos insignificantes (Macinati et al., 2016; Jermias & Yigit, 2013; Venkatesh & Blaskovich, 2012).

Diante desses resultados conflitantes, a literatura da contabilidade gerencial busca consolidar-se no sentido de que os efeitos da participação orçamentária (PO) no desempenho gerencial (DG) podem não ocorrer diretamente, mas, sim, indiretamente, por meio da análise de variáveis intervenientes que podem auxiliar na explicação desta relação, além de potencializar os efeitos da PO no DG (Derfuss, 2016; Macinati et al., 2016). No Brasil, são consideradas escassas e inconclusivas as pesquisas que analisaram fatores atitudinais e comportamentais na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial (Santos et al., 2021; Dani et al., 2017), lacuna teórica explorada nesta pesquisa e que motiva a realização de novos estudos.

A partir do exposto, propõe-se a análise dos efeitos cognitivos e afetivos de variáveis intervenientes na relação entre participação orçamentária e o desempenho dos gestores nas atividades orçamentárias. De acordo com Derfuss (2016), os efeitos cognitivos e afetivos da participação orçamentária têm sido um tema pouco explorado na literatura. Os efeitos cognitivos estão relacionados às capacidades psicológicas dos gestores (Ni et al., 2009; Venkatesh & Blaskovich, 2012), enquanto os efeitos afetivos estão relacionados ao comportamento dos indivíduos e suas ações no ambiente de trabalho (Ni et al., 2009). Nesta pesquisa, a capacidade psicológica denominada de crenças de autoeficácia busca mensurar os efeitos cognitivos, ao passo que as variáveis envolvimento no trabalho (ET) e comprometimento com as metas orçamentárias (CMO) visam avaliar os efeitos afetivos na relação entre participação orçamentária e o desempenho gerencial.

As crenças de autoeficácia constituem importante capacidade psicológica, que tendem a afetar a percepção dos indivíduos sobre metas e recursos estabelecidos, suas atitudes, comportamentos, sua força de trabalho e desempenho gerencial no contexto orçamentário (Nascimento, 2017). Assim, pode-se presumir que a autoeficácia exerce efeitos positivos na relação proposta, a partir do momento em que os indivíduos possuem crenças de autoeficácia desenvolvidas no ambiente de trabalho (Ni et al., 2009). Na perspectiva de avaliação dos efeitos cognitivos, denota-se que as crenças de autoeficácia dos indivíduos são delimitadas como pilares da Teoria Social Cognitiva (TSC) desenvolvida por Bandura (1977). Para empunharem-se a realizar as atividades, os indivíduos necessitam acreditar no poder de obter os resultados (Bandura, 1977). Assim, as crenças de autoeficácia indicam que tal percepção se faz presente e, por esta razão, é capaz de influenciar, também, o comportamento dos indivíduos no trabalho.

Além da influência da autoeficácia, o uso das atitudes gerenciais na conjuntura orçamentária consiste na crença de que uma atitude gerencial apropriada em relação à empresa acarretará em um desempenho gerencial eficaz (Lunardi et al., 2019a). Portanto, justifica-se a avaliação dos efeitos afetivos (atitudes gerenciais) na relação proposta, uma vez que são as ações individuais que materializam o esforço a ser empreendido pelos gestores, na busca pelo alcance dos objetivos desejados. Além disso, a Teoria dos Eventos Afetivos (TEA) considera as características do ambiente de trabalho com conotação cognitiva e as reações afetivas geradas a partir de eventos cotidianos são capazes de produzir emoções que são um componente influente das atitudes relacionadas à satisfação, ao comprometimento e ao engajamento dos indivíduos no trabalho, cujas bases são construídas em vertentes afetivas (Weiss & Cropanzano, 1996).

Do mesmo modo, o envolvimento do indivíduo no trabalho possibilita relevantes efeitos cognitivos que podem causar o aparecimento de sentimentos de propriedade e clareza na prática de suas atribuições, sendo capaz de influenciar seu desempenho no trabalho (Lunardi et al., 2019b) e, portanto, apresentar efeitos positivos na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial em atividades orçamentárias. O comprometimento com as metas orçamentárias denota ser maior quando ocorre a participação dos gestores na definição do orçamento, pois esta ação influencia o nível de metas orçamentárias dos indivíduos e suas motivações para aceitá-las e comprometer-se com estas, o que melhora, conseqüentemente, o seu desempenho gerencial (Guidini et al., 2020; Chong & Johnson, 2007).

Por esta razão, acredita-se que as crenças de autoeficácia e as atitudes gerenciais tendem a potencializar a relação entre PO e DG, pois entende-se que há efeitos indiretos das crenças de autoeficácia e das atitudes gerenciais nesta relação. Nesse sentido, a autoeficácia auxilia o gestor a superar as adversidades e possibilita que os indivíduos acreditem em um futuro promissor. Assim, a participação orçamentária proporciona um contexto psicológico positivo para os subordinados estabelecerem metas desafiadoras, mas alcançáveis, para que estes profissionais tenham autoeficácia para realizá-las e contribuam positivamente com a ação a ser desenvolvida na busca por um melhor desempenho gerencial (Venkatesh & Blaskovich, 2012).

Evidências encontradas na literatura confirmam os efeitos benéficos da participação orçamentária nas crenças de autoeficácia (Degenhart et al., 2022; Yuliansyah & Khan, 2017; Macinatti et al., 2016; Ni et al., 2009; Venkatesh & Blaskovich, 2012; Heath & Brown, 2007), envolvimento no trabalho (Lunardi et al., 2019a; Lunardi et al., 2019b) e no comprometimento com as metas orçamentárias (Degenhart et al., 2022; Zonatto et al., 2019; Macinati & Rizzo, 2014; Jermias & Yigit, 2013; Sandalgaard et al., 2011; Breux et al., 2011; Chong & Johnson, 2007). Assim, pode-se inferir que os efeitos cognitivos e afetivos, quando potencializados pela participação orçamentária, tendem a impulsionar o desempenho dos gestores nestas atividades (Ni et al., 2009). Contudo, há interações estabelecidas entre tais variáveis, as quais precisam ser analisadas, para que se possa melhor compreender os preditores do desempenho gerencial nas atividades orçamentárias e as interações existentes entre tais variáveis.

Além disso, há que se considerar os pressupostos teóricos da abordagem sociointeracionista, da Teoria Social Cognitiva de Bandura (1977). Sob esta abordagem, não existe um único fator que influencia o desempenho dos indivíduos no trabalho, mas um conjunto de fatores, que, ao interagirem, determinam como ocorrerá o desempenho (Zonatto et al., 2020a). Desta forma, analisar as interações existentes entre as variáveis selecionadas para a realização desta pesquisa permite compreender como o desempenho gerencial é influenciado no contexto orçamentário, por meio da configuração orçamentária adotada e de aspectos cognitivos e afetivos.

A partir de tais evidências, delineou-se esta pesquisa, que se diferencia de outras já realizadas sobre o tema (Degenhart et al., 2022; Macinati et al., 2016; Ni et al., 2009), ao incorporar a análise dos efeitos afetivos na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial, por meio da análise do comprometimento com as metas orçamentárias e o envolvimento no trabalho. Diante do exposto, o estudo visa explorar a seguinte questão problema: **Quais os efeitos das crenças de autoeficácia e atitudes gerenciais na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial?** Para tanto, objetiva-se analisar os efeitos das crenças de autoeficácia e atitudes gerenciais na relação entre participação orçamentária e o desempenho gerencial de profissionais *controllers* das maiores empresas da região Sul do país.

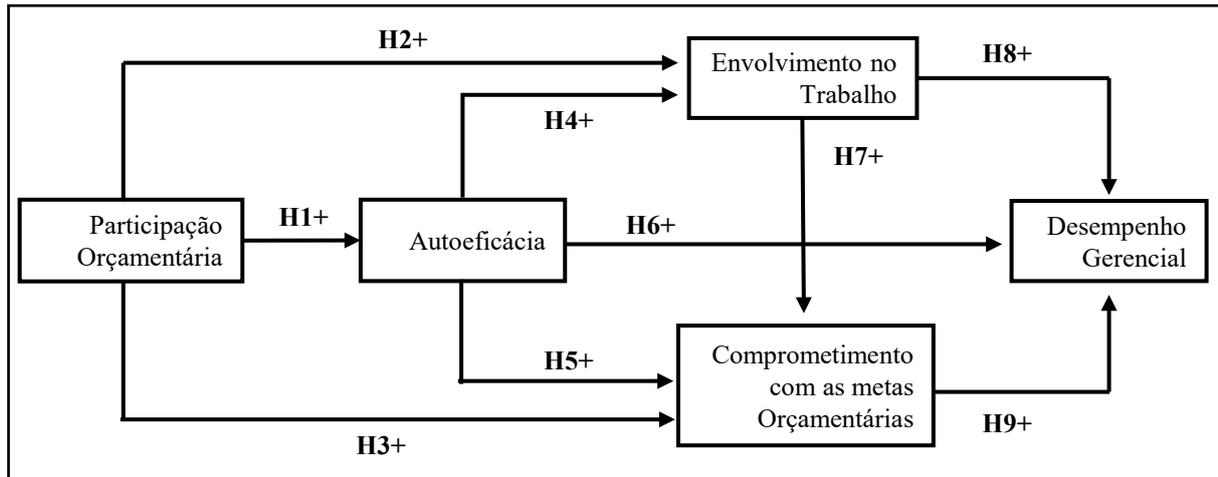
Justifica-se a realização deste estudo, pois na literatura contábil encontram-se resultados contraditórios sobre a relação existente entre PO e DG (Derfuss, 2016), que motivam a realização desta pesquisa. Diversos estudos (Degenhart et al., 2022; Lunardi et al., 2020; Zonatto et al., 2020a; Degenhart et al., 2019; Macinati et al., 2016; Nascimento, 2017) denotam que essa relação ocorre de forma indireta, por meio de variáveis intervenientes que tendem a potencializar essa relação. Outra justificativa consiste em esta pesquisa adicionar mais um viés para o conhecimento pertinente à temática proposta, fornecendo novas evidências dos efeitos da participação orçamentária nas crenças de autoeficácia, em seu envolvimento no trabalho e no comprometimento com as metas orçamentárias. Da mesma forma, fundamenta-se por produzir evidências dos efeitos de variáveis cognitivas e afetivas sobre o desempenho gerencial, evidenciando os efeitos indiretos na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial (Zonatto et al., 2020a; Degenhart et al., 2019; Lunardi et al., 2019a; Macinati et al., 2016; Nascimento, 2017).

A contribuição desta pesquisa para a literatura contábil consiste na abordagem empírica dos relacionamentos entre as temáticas de participação orçamentária, crenças de autoeficácia, envolvimento no trabalho, comprometimento com as metas orçamentárias e desempenho gerencial, proposta ainda não discutida de forma conjunta no âmbito da contabilidade gerencial. Adiciona-se, ainda, na literatura, recomendações sobre de que forma a participação orçamentária pode resultar em melhores previsões orçamentárias, maior envolvimento com o trabalho e o alcance de melhor desempenho em nível gerencial dos *controllers* (Lunardi et al., 2019a). Também fornece implicações do uso da TSC e da TEA para explicar os efeitos da configuração orçamentária (Ni et al., 2009).

No âmbito das contribuições práticas, o estudo tem a expectativa de evidenciar, no contexto do Brasil, a adoção de práticas de gestão orçamentária e algumas de suas condicionantes. Nas organizações, os resultados contribuem por possibilitarem a avaliação de suas práticas de gestão, com o intuito de estabelecer planos de capacitação e treinamento aos profissionais com vistas a alcançar melhor desempenho, visto que funcionários com atitudes comportamentais e cognitivas potencializadas, tornam-se mais propensos a alcançarem um melhor desempenho. Os achados também podem ser úteis a outras empresas, por permitirem a identificação de fatores que interferem na configuração orçamentária participativa e no desempenho gerencial, pois a partir do momento que se tem funcionários envolvidos e comprometidos com o processo orçamentário, com autoeficácia, melhor será o desempenho como um todo (Degenhart et al., 2022; Lunardi et al., 2020). Ademais, os achados revelam os efeitos cognitivos e afetivos da configuração orçamentária adotada que são capazes de influenciar o desempenho de *controllers* em suas atribuições diárias (Zonatto et al., 2020b).

## 2. Base Teórica e Hipóteses da Pesquisa

Diante da lacuna de pesquisa identificada e da abordagem sociointeracionista, procurou-se entender as interações existentes entre a participação orçamentária e o desempenho gerencial, considerando-se os efeitos de variáveis intervenientes nesta relação, pois o enfoque e os resultados demonstram que a utilização de antecedentes e variáveis mediadores pode melhorar o entendimento da relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial (Degenhart et al., 2022; Lunardi et al., 2020; Macinati et al., 2016; Ni et al., 2009; Zonatto et al., 2020a). Portanto, busca-se compreender os condicionantes do desempenho (autoeficácia, envolvimento no trabalho e comprometimento com as metas orçamentárias) que exercem influência na relação entre a PO e o DG. A Figura 1 apresenta a síntese das relações teóricas investigadas.



**Figura 1.** Modelo teórico e hipóteses de pesquisa

Fonte: elaborado pelos autores.

## 2.1 Efeitos da participação orçamentária

A participação dos gestores nos processos orçamentários pode desencadear crenças de autoeficácia, atitudes e comportamentos positivos no ambiente de trabalho (Degenhart et al., 2022; Lunardi et al., 2019b). Quando incentivada, contribui para a melhoria dos níveis de desempenho gerencial em atividades orçamentárias (Degenhart et al., 2022). A autoeficácia pode ser delimitada como a influência sobre a alocação e persistência na execução das tarefas (Macinati et al., 2016). Para Stajkovic e Luthans (1998), consiste em acreditar na própria competência de mobilizar recursos cognitivos e motivação para executar com sucesso as tarefas. Desse modo, participando do processo orçamentário, os gestores apresentarão influência sobre a definição das metas orçamentárias das suas unidades, irão interagir e receber incentivo de seus superiores, ambiente este que tende a favorecer o aumento da confiança e persistência para a realização das atividades e, conseqüentemente, o atingimento dos objetivos estabelecidos, o que refletirá no aumento das crenças de autoeficácia dos gestores (Venkatesh & Blaskovich, 2012).

Nesse sentido, quando os gestores com responsabilidades orçamentárias participam ativamente da definição das metas e dos objetivos orçamentários (Milani, 1975), tornam-se mais propensos a apresentarem maiores crenças de autoeficácia (Luthans et al., 2007) para a realização das suas atividades de trabalho (Ni et al., 2009). A participação orçamentária proporciona um ambiente propício para aumentar a cognição dos indivíduos (Yuliansyah & Khan, 2017) e as suas crenças de autoeficácia no trabalho. Luthans et al. (2007) afirmam que elevados níveis de capital psicológico possibilitam que os funcionários sejam mais otimistas no trabalho, visem ao desenvolvimento do seu sucesso (autoeficácia e esperança) e sejam mais resistentes às adversidades (resiliência), sendo tais capacidades desenvolvidas por meio da participação dos gestores nos processos orçamentários (Degenhart et al., 2022; Nascimento, 2017).

Neste contexto, diversos autores analisaram a relação entre a participação orçamentária e a autoeficácia, indicando influências positivas (Degenhart et al., 2022; Yuliansyah & Khan, 2017; Macinati et al., 2016; Ni et al., 2009; Heath & Brown, 2007). Portanto, sugere-se que a participação orçamentária proporcione um contexto psicológico positivo para os subordinados estabelecerem metas desafiadoras, mas alcançáveis, para que estes tenham autoeficácia para realizá-las, superem as adversidades e tenham uma crença em um futuro positivo (Venkatesh & Blaskovich, 2012). Com base nos argumentos apresentados, formula-se a primeira hipótese:

H<sub>1</sub>: A participação orçamentária está positivamente associada às crenças de autoeficácia.

A participação orçamentária possibilita o entendimento do processo de definição do orçamento pelos subordinados (Dani et al., 2017; Derfuss, 2016) e visa aumentar a confiança, o envolvimento no trabalho e o senso de controle do subordinado (Chong et al., 2006; Shield & Shields, 1998). Isso porque, ao participarem deste processo, aumenta a probabilidade de que experimentem autorrespeito e sentimentos de igualdade em função da oportunidade de expressarem seus valores e conhecimentos voltados ao orçamento (Shield & Shields, 1998).

Lunardi et al. (2019) demonstraram que a participação orçamentária exerce influência positiva no envolvimento no trabalho dos *controllers*, pois o ET se refere à crença cognitiva de que as necessidades do trabalhador são satisfeitas pelo trabalho (Lunardi et al., 2019b), além de ser o nível de identificação do funcionário com o serviço executado (Siqueira, 2008). Desse modo, a participação orçamentária (Milani, 1975) tende a desencadear efeitos afetivos nos gestores com responsabilidades orçamentárias, fazendo com que estes sintam-se mais envolvidos e ligados ao seu trabalho, tenham sentimentos de satisfação e vivam intensamente as atividades realizadas no trabalho (Siqueira, 2008; Moynihan & Pandey, 2007; Lodahl & Kejner, 1965). A partir desses argumentos, propõem-se a segunda hipótese:

H<sub>2</sub>: A participação orçamentária está positivamente associada ao envolvimento no trabalho.

A participação orçamentária pode gerar comportamentos positivos no meio organizacional (Chong et al., 2006), como, por exemplo, o comprometimento com as metas, que se refere ao envolvimento dos gestores no processo de definição das metas orçamentárias e de sua vontade (esforço empreendido) para atingi-las (Chong & Johnson, 2007). Birnberg et al. (2007) aduzem que a participação orçamentária é capaz de influenciar o comportamento e a mente dos indivíduos. Nesse sentido, por meio de diversos mecanismos (cognitivos e afetivos), denota-se que a participação orçamentária tende a gerar maior comprometimento com as decisões orçamentárias e o desempenho gerencial (Derfuss, 2016; Jermias & Yigit, 2013).

Conforme Chong e Johnson (2007), um determinado nível de metas orçamentárias é mais provável que seja aceito e o indivíduo se comprometa para o seu atingimento, quando este participa dos processos orçamentários. Deste modo, as organizações devem permitir a participação dos gestores no processo de definição de metas orçamentárias, visto que esta ação desencadeia um comprometimento maior do indivíduo com a organização e melhor desempenho no trabalho (Guidini et al., 2020).

Autores revelaram relação positiva entre participação orçamentária e comprometimento com as metas (Zonatto et al., 2019; Macinati & Rizzo, 2014; Jermias & Yigit, 2013; Breaux et al., 2011; Sandalgaard et al., 2011; Wentzel, 2002). Logo, se os *controllers* participam da elaboração do orçamento, sugere-se que esse envolvimento auxilie no comprometimento e no esforço pelo alcance das metas:

H<sub>3</sub>: A participação orçamentária está positivamente associada ao comprometimento com as metas orçamentárias.

## 2.2 Efeitos cognitivos das crenças de autoeficácia

A TSC considera questões psicológicas (cognitivas) ao incorporar a relação entre fatores cognitivos e pessoais, comportamentais e pessoais, que ao interagirem influenciam a ação e o comportamento humano (Bandura, 1977). O capital psicológico é considerado um estado positivo associado a atitudes, comportamentos e desempenho (Alessandri et al., 2018). Bitmis e Ergeneli (2013) ponderam que para aumentar o capital psicológico dos indivíduos deve-se, em contrapartida, aumentar o desempenho destes por meio do compartilhamento de informações e do envolvimento dos funcionários no trabalho. Alessandri et al. (2018) encontraram relação positiva entre o capital psicológico e o envolvimento no trabalho, resultados estes que revelam que o envolvimento dos indivíduos no ofício é sustentado por recursos pessoais.

Macinati et al. (2016) encontraram evidências de que a autoeficácia está positivamente associada ao envolvimento e ao desempenho orçamentário e gerencial. Como a autoeficácia se refere aos julgamentos das pessoas sobre sua capacidade de realizar tarefas e funções específicas (Nouri & Parker, 1998), denota-se que confiar na própria capacidade de mobilizar recursos cognitivos e motivacionais acaba por incentivar os indivíduos a se envolverem para executar com sucesso as suas tarefas (Stajkovic & Luthans, 1998). As crenças de autoeficácia tendem a apresentar reflexos positivos no envolvimento no trabalho, visto que este condiciona-se a um estado de bem-estar relacionado ao trabalho e motivacional (Bakker et al., 2008; Schlup et al., 2021).

Diante dos resultados positivos identificados entre capital psicológico e envolvimento no trabalho (Alessandri et al., 2018; Bitmis & Ergeneli, 2013) e entre autoeficácia e envolvimento (Macinati et al., 2016; Moynihan & Pandey, 2007), delimita-se a quarta hipótese:

H<sub>4</sub>: As crenças de autoeficácia estão positivamente associadas ao envolvimento no trabalho.

O comprometimento com as metas orçamentárias é considerado um comportamento e esforço empregado pelos gestores para o atingimento das metas (Chong & Johnson, 2007) e pode ser melhorado nos indivíduos por meio das suas crenças de autoeficácia. Achados indicam uma relação positiva entre capital psicológico e comprometimento com as metas orçamentárias (Degenhart et al., 2022; Nascimento, 2017). Indivíduos com alta autoeficácia desafiam-se continuamente com metas desafiadoras e optam por se comprometer em realizar tarefas que exigem maior esforço (Venkatesh & Blaskovich, 2012; Luthans et al., 2007). Assim, sugere-se que quanto maiores as crenças de autoeficácia, maior será o comprometimento do *controller* com as metas orçamentárias:

H<sub>5</sub>: As crenças de autoeficácia estão positivamente associadas ao comprometimento com as metas orçamentárias.

A relação positiva entre crenças de autoeficácia e o desempenho gerencial foi revelada em diversos estudos (Macinati et al., 2016; Heath & Brown, 2007; Ni et al., 2009). Há também evidências positivas reveladas para a relação entre capital psicológico e o desempenho gerencial (Degenhart et al., 2022; Alessandri et al., 2018; Nascimento, 2017; Saithong-In & Ussahawanitchakit, 2016; Venkatesh & Blaskovich, 2012). Para tanto, as características pessoais positivas (crenças de autoeficácia) dos indivíduos são concebidas como promotoras da sustentação do processo motivacional (Alessandri et al., 2018), o que tende a impactar positivamente o desempenho dos gestores (Degenhart et al., 2022; Schlup et al., 2021).

Indivíduos que são autoeficazes e optam por tarefas desafiadoras empregam maior esforço para alcançar com êxito seus objetivos e perseveram quando confrontados com dificuldades e obstáculos para a realização do trabalho (Luthans & Youssef, 2004). A TSC (Bandura, 1977) sugere que empregados com elevada autoeficácia aplicarão maiores esforços no trabalho. Diante destas constatações, estabeleceu-se a sexta hipótese do estudo:

H<sub>6</sub>: As crenças de autoeficácia estão positivamente associadas ao desempenho gerencial.

## 2.3 Efeitos afetivos do envolvimento no trabalho e do comprometimento com as metas

A TEA postula uma conexão entre eventos de trabalho e reações emocionais e afetivas. Um objetivo principal desta teoria é pensar sobre os eventos como causas de emoções e outros fenômenos de trabalho (Weiss & Cropanzano, 1996). O comprometimento com as metas orçamentárias e o envolvimento no processo orçamentário são consequências da oportunidade de se envolver e influenciar o processo de definição das metas e objetivos orçamentários (Shields & Shields, 1998). Nesse sentido, quando os gestores se envolvem com o trabalho intensamente, possuem maior probabilidade de estarem comprometidos com o alcance das metas orçamentárias (Lunardi et al., 2019b) e demonstrar resultados positivos de desempenho (Breux et al., 2011).

O envolvimento determina o grau que o indivíduo se identifica psicologicamente com seu trabalho e sua relevância para sua autoimagem (Siqueira, 2008; Moynihan & Pandey, 2007; Lodahl & Kejner, 1965). Portanto, quando os indivíduos se sentem envolvidos com seu trabalho, acabam se comprometendo com as metas orçamentárias, visto que o CMO se refere ao envolvimento dos gestores na definição e determinação para alcançar as metas (Erez & Arad, 1986). Deste modo, a sétima hipótese da pesquisa pressupõe que:

H<sub>7</sub>: O envolvimento no trabalho está positivamente associado ao comprometimento com as metas orçamentárias.

Evidências também denotam uma possível influência do envolvimento no trabalho no desempenho gerencial (Alessandri et al., 2018). Uma das razões para os trabalhadores obterem melhor desempenho gerencial diz respeito ao envolvimento no trabalho (Bakker et al., 2008). O envolvimento dos gestores é um comportamento que tende a apresentar impactos positivos nas ações por ele desenvolvidas no trabalho, o que reflete no seu desempenho (Lunardi et al., 2019b; Alessandri et al., 2018; Macinati et al., 2016; Hariyanti et al., 2015; Breux et al., 2011).

Deste modo, envolvem-se a ponto de sentir gosto pelo trabalho, são ligados pessoalmente com o emprego e vivem intensamente suas atribuições (Moynihan & Pandey, 2007; Siqueira, 2008). Consequentemente, promoverão maior esforço para execução das atividades ligadas ao planejamento, à investigação, coordenação, avaliação, supervisão, seleção, negociação e representação das atividades orçamentárias (Mahoney et al., 1965). Assim, entende-se que maiores níveis de envolvimento dos *controllers* com o trabalho se refletem em seu desempenho, constituindo-se a hipótese:

H<sub>8</sub>: O envolvimento no trabalho está positivamente associado ao desempenho gerencial.

Aspectos cognitivos influenciam as decisões humanas e o nível de esforço que os indivíduos estão dispostos a depositar na execução das atividades, o que tende a refletir em suas atitudes gerenciais, no seu comprometimento e em seu desempenho no trabalho (Degenhart et al., 2022). Portanto, no momento em que um indivíduo se encontra comprometido com a realização de metas, isto irá influenciar suas ações e auxiliará seu desempenho (Chong & Johnson, 2007). Macinati e Rizzo (2014) explicam que, como os gestores tendem a trabalhar mais motivados quando participam dos processos orçamentários, eles irão apresentar maior comprometimento com as metas orçamentárias e demonstram, assim, um desempenho elevado, visto que norteiam suas ações diante das informações obtidas no processo orçamentário. Deste modo, a participação orçamentária e as cognições dos gestores (crenças de autoeficácia) tendem a promover efeitos cognitivos afetivos, como maior comprometimento dos *controllers* com as metas orçamentárias definidas. Este comprometimento reflete em maior desempenho nas atividades orçamentárias (Macinati et al., 2016; Macinati & Rizzo, 2014).

A influência direta e positiva do comprometimento com as metas no desempenho gerencial converge aos achados de outros estudos (Jermias & Yigit, 2013; Breaux et al., 2011; Chong & Johnson, 2007; Marginson & Ogden, 2005; Shields & Shields, 1998; Wentzel, 2002). Além disso, o comprometimento com as metas medeia a relação entre a participação orçamentária e o desempenho gerencial (Jermias & Yigit, 2013). Neste contexto, a última hipótese aduz que:

H<sub>3</sub>: O comprometimento com as metas orçamentárias está positivamente associado ao desempenho gerencial.

### 3. Método e Procedimentos da Pesquisa

A pesquisa caracteriza-se como descritiva, quantitativa e realizada por meio de levantamento (*survey*). Buscou-se analisar o objetivo proposto em profissionais das 500 maiores empresas, localizadas na região Sul do país, a partir do *ranking* da Revista Amanhã. A definição da população compreendeu *controllers* das maiores empresas listadas neste *ranking*. Delimitou-se esta população, visto que o *controller* tem a capacidade de assumir diferentes papéis, o que o torna uma peça estratégica nas empresas, assim como pelo fato de ter excelência nas informações geradas (Palomino & Frezatti, 2016).

A opção pelo *ranking* divulgado pela Revista Amanhã, das 500 maiores empresas, em termos de faturamento, nos estados do Sul do Brasil, dá-se devido à sua relevância para o contexto regional, além destas empresas serem auditadas por *Big Four*, acarretando maior confiabilidade das informações utilizadas pela revista. Delimitou-se esta população, ou seja, as maiores organizações da região Sul do Brasil, devido à premissa de que por serem maiores têm a prática do processo orçamentário consolidada (Santos et al., 2021).

A amostra analisada é caracterizada como não probabilística, intencional e obtida por acessibilidade. Os indivíduos foram contatados de novembro de 2020 a janeiro de 2021 por meio da rede de contatos *LinkedIn*. Inicialmente, solicitou-se um convite para que os *controllers* participassem da pesquisa. Após o aceite, enviou-se um formulário eletrônico, a partir do *LinkedIn* e do *e-mail*. Ao final deste processo, a pesquisa teve a participação voluntária de 225 *controllers* das empresas foco de análise.

O instrumento para a coleta de dados consistiu em um questionário composto de 33 questões objetivas de múltipla escolha, o qual foi elaborado a partir dos constructos apresentados na Tabela 1.

Tabela 1

**Constructo da pesquisa**

Variáveis	Definição	Perguntas/ Escala	Autores
Participação orçamentária	Versa sobre o envolvimento dos indivíduos nas definições das metas e objetivos orçamentários e sua influência sobre o estabelecimento dos orçamentos das suas unidades.	6 assertivas/ Escala Likert 7 pontos	Milani (1975).
Autoeficácia	Refere-se a acreditar na própria capacidade de mobilizar recursos cognitivos para realizar com sucesso as tarefas.	6 assertivas/ Escala Likert 6 pontos	Luthans et al. (2007).
Envolvimento no trabalho	Determina o grau de identificação psicológica dos indivíduos com seu trabalho e a importância deste para a autoimagem.	7 assertivas/ Escala Likert 7 pontos	Lodahl & Kejner (1965); Moynihan & Pandey (2007); Siqueira (2008).
Comprometimento com as metas orçamentárias	Refere-se ao envolvimento dos gestores no processo de definição das metas e sua determinação em alcançá-las.	5 assertivas/ Escala Likert 7 pontos	Latham & Steele (1983), Erez & Arad (1986).
Desempenho gerencial	Verifica como os indivíduos avaliam o seu desempenho na realização das atividades orçamentárias.	9 assertivas/ Escala Likert 7 pontos	Mahoney et al. (1963; 1965), Zonatto (2014).

Fonte: elaborado pelos autores.

Após a identificação e definição de quais instrumentos que melhor se adequavam com o estudo, procedeu-se à sua tradução com o apoio de dois profissionais experientes e especializados na língua inglesa, realizando o *back-translation*. Além disso, os instrumentos foram avaliados por dois professores doutores em Ciências Contábeis, especialistas e pesquisadores das temáticas pesquisadas. Por fim, realizou-se um pré-teste com três gestores com responsabilidade orçamentária de empresas brasileiras, para apreciarem a clareza do instrumento. Com isso, iniciou-se a etapa de coleta de dados. De acordo com o *software G\*Power*, o número mínimo da amostra seria 77 respostas válidas. A pesquisa obteve um número suficiente (225) para analisar o modelo teórico proposto.

Em relação aos procedimentos de análise dos dados, inicialmente procedeu-se à análise fatorial exploratória dos constructos de mensuração, por meio dos critérios: *alfa* de Cronbach > 0,70, *Kaiser-Meyer Olkin* (KMO) > 0,50, teste de esfericidade de *Bartlett*  $p < 0,05$ , cargas fatoriais dos indicadores > 0,35 e comunalidades > 0,60 (Hair Jr. et al., 2009). Em seguida, realizou-se o teste de viés de método (*common method bias*) e o teste de validade discriminante, pelo critério de Bagozzi e Philips (1982). Por fim, procedeu-se à análise fatorial confirmatória e a avaliação das relações investigadas, por meio de MEE, com o *software AMOS*. Os critérios para a validação dos modelos de mensuração são evidenciados na Tabela 2.

Tabela 2

**Critérios de avaliação dos constructos de mensuração**

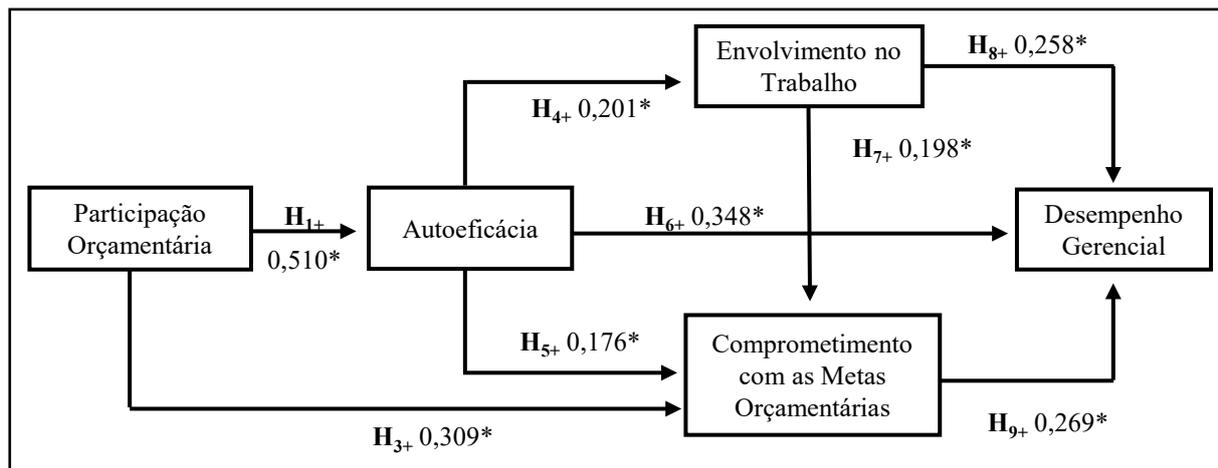
Indicador	Valor recomendado	Referência	Valor esperado
Qui-quadrado/GL	< 5		< 5
Significância estatística (p)	< 0.05		< 0.05
CFI	< 0 e < 1		> 0.90
TLI	(melhor mais próximo de 1)		> 0.90
NFI		Hair Jr. et al. (2009)	> 0.90
RMSEA	< 0.10		< 0.10
Alfa de Cronbach (constructo)	> 0.70		> 0.70
Cargas fatoriais (indicadores)	> 0.40		> 0.40
Confiabilidade composta	> 0.50		> 0.50
Validade extraída	> 0.50		> 0.50

Fonte: adaptado de Lunardi et al. (2020, p. 21).

## 4. Resultados da Pesquisa

Os resultados da análise fatorial exploratória indicaram a validação dos modelos de mensuração para todos os constructos analisados. Os coeficientes *alfa de Cronbach* foram superiores a 0,7 em todos os casos. Os valores de KMO foram superiores a 0,870, sendo os modelos de mensuração estatisticamente significativos. A variância total explicada apresentou valores superiores a 64%, o que indica um elevado poder explicativo. Em relação à frequência das respostas obtidas na pesquisa, verificou-se que estas variaram de graus de discordância e concordância mínimos e máximos em todos os constructos analisados. Tais evidências denotam que as organizações em que os respondentes trabalham possuem configurações orçamentárias distintas e que nem todos os *controllers* participam ativamente dos processos orçamentários. Também revelam que os níveis de crenças de autoeficácia, envolvimento no trabalho e comprometimento com as metas orçamentárias são distintos, o que reforça a oportunidade de se investigar tais relacionamentos e seus efeitos consequentes no desempenho gerencial.

Em relação ao teste de Harman (*one fator test*), realizado para analisar a existência de viés de método (*Common Method Bias*), conforme recomendado por Bido et al. (2018), os resultados encontrados revelam que conjuntamente os constructos analisados geraram 5 fatores, sendo que o primeiro fator explica apenas 35,87% da variância total explicada, o que sugere a não ocorrência de viés de método. Do mesmo modo, conforme as recomendações de Bagozzi e Phillips (1982), verificou-se a validade discriminante do modelo estrutural elaborado para a pesquisa. O modelo livre, com parâmetros não fixados para obtenção do Qui<sup>2</sup>, totalizou 1236,577. Já no modelo fixo, obteve-se o valor total de 1128,984, sendo a diferença de 107,593 estatisticamente significativa. Assim, na sequência, procedeu-se à MEE para a análise dos relacionamentos propostos na pesquisa. A Figura 2 evidencia os resultados da mensuração utilizada para avaliar as relações propostas.



**Figura 2.** Estimativas de caminhos modelo estrutural

Índices de ajuste do modelo: Qui2 1135,376; Grau de Liberdade 487; Qui2/Grau de Liberdade 2,331; CFI 0,894; TLI 0,885; NFI 0,828; RMSEA 0,077.

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados dos índices de ajuste indicam que o modelo de mensuração proposto apresentou valores aceitáveis, dentro dos parâmetros esperados, o que delimita a validade do modelo de mensuração. A partir destes resultados, pode-se inferir que as crenças de autoeficácia e o comprometimento com as metas orçamentárias são fatores condicionantes a um melhor desempenho gerencial quando os *controllers* participam dos processos orçamentários e estão envolvidos com seu trabalho.

## 5. Discussão dos Resultados

Na Tabela 3, expressam-se os coeficientes e as significâncias das relações propostas.

Tabela 3

### Coefficientes padronizados e significâncias das relações dos modelos testados

Resultados do Modelo Inicial								
Caminhos Estruturais			Estimate	E.P.	t - values	$\rho$	Coef. Padronizado	R <sup>2</sup>
A.E.	←	P.O.	0,347	0,050	6,901	***	0,510	0,260
E.T.	←	P.O.	0,041	0,062	0,661	0,509ns	0,055	0,055
E.T.	←	A.E.	0,219	0,093	2,349	0,019	0,201	0,055
C.M.O.	←	P.O.	0,258	0,063	4,086	***	0,309	0,257
C.M.O.	←	A.E.	0,216	0,092	2,351	0,019	0,176	0,257
C.M.O.	←	E.T.	0,222	0,074	2,997	0,003	0,198	0,257
D.G.	←	E.T.	0,280	0,071	3,948	***	0,258	0,411
D.G.	←	C.M.O.	0,260	0,063	4,140	***	0,269	0,411
D.G.	←	A.E.	0,413	0,080	5,141	***	0,348	0,411

Fonte: dados da pesquisa.

O modelo estabelecido investiga inicialmente os efeitos diretos da participação orçamentária nas crenças de autoeficácia dos *controllers*, apresentando uma relação positiva e significativa ( $\lambda = 0,510$ ). Diante deste resultado, pode-se afirmar que a participação orçamentária influencia positivamente as suas crenças de autoeficácia, o que ratifica a primeira hipótese do estudo. Resultados semelhantes foram obtidos pelos autores Degenhart et al. (2022), Yuliansyah e Khan (2017), Macinati et al. (2016), Ni et al. (2009) e Heath e Brown (2007).

Essas evidências sugerem que os *controllers*, quando se encontram totalmente envolvidos na elaboração do orçamento da sua unidade e obtêm informações dos superiores sobre a revisão do orçamento, possuem autonomia para emitir opiniões, sugestões e apresentam influência no orçamento final proposto, acreditando ser valiosa a sua contribuição para com o orçamento e são procurados pelos superiores para compartilhar informações sobre as previsões orçamentárias (Milani, 1975). Consequentemente, acreditam na sua capacidade de mobilizar recursos cognitivos positivos para realizar com sucesso as atividades (Luthans et al., 2007). Deste modo, a participação orçamentária pode ser considerada um meio para motivar os gestores no trabalho e para que estes empreendam maior esforço nas suas atividades, desenvolvendo crenças positivas de que irão obter os resultados orçamentários com êxito (Ni et al., 2009; Schlup et al., 2021).

Constatou-se que o caminho do modelo que avalia os efeitos diretos da participação orçamentária no envolvimento no trabalho não expressa relação significativa ( $\lambda = 0,055$ ), resultado este que não permite suportar a segunda hipótese da pesquisa. Apesar de diversos estudos indicarem influência positiva e significativa da participação nas definições orçamentárias para reforçar o envolvimento dos indivíduos no trabalho (Chong et al., 2006; Lunardi et al., 2019b), esta evidência não é confirmada nesta pesquisa.

Ao contrário do que se acreditava, os *controllers* analisados indicaram que a participação orçamentária não exerce influência direta no seu envolvimento com o trabalho. Portanto, a participação orçamentária não possibilita, por si só, a satisfação das necessidades cognitivas do trabalhador, bem como a sua identificação com o serviço executado, mas, sim, que há outras variáveis que interferem no grau de identificação psicológica dos *controllers* com seu trabalho e a importância deste para a autoimagem (Lodahl & Kejner, 1965). Estes resultados indicam, portanto, que os efeitos cognitivos (crenças de autoeficácia) são importantes para os *controllers* envolverem-se intensamente com as atividades laborais voltadas ao orçamento, quando participam do processo de definição das metas e objetivos orçamentários.

Avaliando-se a relação entre participação orçamentária e o comprometimento com as metas orçamentárias, esta relação se apresentou significativa e positiva ( $\lambda = 0,309$ ). Logo, confirma-se, diante destes achados, a terceira hipótese de pesquisa. Estes resultados corroboram os achados de estudos anteriores (Zonatto et al., 2019; Derfuss, 2016; Macinati & Rizzo, 2014; Jermias & Yigit, 2013; Sandalgaard et al., 2011; Breux et al., 2011; Chong & Johnson, 2007; Chong et al., 2006; Wentzel, 2002).

Tais efeitos são gerados pela participação no processo de definição do orçamento, visto que o conhecimento obtido no processo orçamentário auxilia no desenvolvimento do orçamento e faz com que o *controller* se sinta mais envolvido no processo de definição das metas e determinado para com o alcance destas. Nesse sentido, a participação orçamentária gera maior propensão ao aceite e ao comprometimento com as metas e os objetivos delimitados (Guidini et al., 2020). Chong e Johnson (2007) explicam que é mais provável que um nível de meta orçamentária seja aceite e ocorra o comprometimento do indivíduo para com o alcance destas metas quando este participa da determinação destas. A partir do momento em que os gestores denotam a importância do orçamento nas empresas que atuam e sentem-se participantes ativos do processo orçamentário, tendem a comprometerem-se mais com o alcance das metas orçamentárias e a apresentar maior preocupação com a obtenção de melhor desempenho gerencial em tais atividades (Wentzel, 2002). Deste modo, os efeitos afetivos do comprometimento com as metas são potencializados por meio da participação orçamentária.

A influência positiva dos efeitos cognitivos das crenças de autoeficácia no envolvimento no trabalho e no comprometimento com as metas orçamentárias foram confirmadas ( $\lambda = 0,201$  e  $\lambda = 0,176$ ). Estes resultados possibilitam suportar a quarta e quinta hipóteses estabelecidas. Também convergem com evidências positivas encontradas na literatura para a relação entre as crenças de autoeficácia e o envolvimento no trabalho (Macinati et al., 2016) e entre o capital psicológico e o envolvimento (Alessandri et al., 2018; Bitmis & Ergeneli, 2013). Estes achados revelam que os *controllers* que são autoeficazes, que confiam na sua capacidade individual para realizar as tarefas (Nouri & Parker, 1998), acabam por se envolver intensamente para executar com sucesso suas atribuições, visto que se motivam e mobilizam recursos cognitivos para tal (Stajkovic & Luthans, 1998). Estes achados confirmam os argumentos da TSC, que reconhecem o papel da cognição humana na construção da realidade, na autorregulação, na codificação de informações identificadas e nos comportamentos realizados pelos indivíduos (Bandura, 1977; 2001). Pode-se inferir que as crenças de autoeficácia constituem um importante fator de influência no contexto orçamentário para que haja um maior envolvimento dos *controllers* neste processo a fim de alcançar melhor desempenho.

Estudos anteriores também sugerem uma relação positiva entre capital psicológico e comprometimento com as metas orçamentárias (Degenhart et al., 2022; Nascimento, 2017). A autoeficácia, como componente do capital psicológico, possibilita, em indivíduos com maior crença de autoeficácia, uma melhoria no comprometimento com as metas orçamentárias, pois, quando desenvolvidas nos gestores, acabam fazendo com que estes apresentem um comportamento e um esforço maior empregado para o atingimento destas metas (Chong & Johnson, 2007). Deste modo, *controllers* que apresentam maior “confiança (autoeficácia) para assumir e colocar o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras” (Luthans et al., 2007, p. 3), conseqüentemente, envolvem-se no processo de definição de metas orçamentárias e empregam maior esforço para atingi-las (Chong & Johnson, 2007).

Este relacionamento encontrado entre os fatores cognitivos (crenças de autoeficácia) e afetivos (envolvimento no trabalho e comprometimento com as metas orçamentárias) confirmam os argumentos da TSC, que postulam que o desenvolvimento e a ação humana são influenciados por um conjunto de fatores (cognitivos e pessoais, comportamentais e ambientais), que ao agirem de forma interativa influenciam-se, determinando a ação e o comportamento humano em um contexto de interação social (Bandura, 1977). Portanto, os fatores cognitivos e pessoais (crenças de autoeficácia) e comportamentais (envolvimento no trabalho e comprometimento com as metas), ao interagirem no contexto orçamentário, influenciam a ação dos *controllers* e tendem a impactar o seu desempenho gerencial.

Os achados desta pesquisa confirmam tal relação. As crenças de autoeficácia exercem influência sobre o desempenho gerencial ( $\lambda = 0,348$ ), o que suporta a sexta hipótese de pesquisa e a análise dos efeitos indiretos das crenças de autoeficácia na relação entre a participação orçamentária e o desempenho gerencial. Estes resultados revelam que as crenças de autoeficácia (Luthans et al., 2007), quando presentes nos *controllers*, auxiliam para com a obtenção de melhor desempenho em relação às atividades de planejamento e coordenação da sua área de responsabilidade, de avaliar as atividades dos subordinados, investigar os problemas da área, de supervisionar a equipe, obter e manter o pessoal adequado, de negociação, de representar os interesses da sua área de responsabilidade e de cumprir com as metas orçamentárias estabelecidas, fatores estes que tendem a impactar o seu desempenho geral (Milani, 1975).

Além disso, indicam que maiores níveis de participação orçamentária influenciam positivamente o desenvolvimento das crenças de autoeficácia de *controllers* e, posteriormente, o seu desempenho em atividades orçamentárias. Deste modo, infere-se que os efeitos cognitivos tendem a potencializar a relação entre a participação orçamentária e o desempenho gerencial por meio das interações estabelecidas entre tais crenças, o envolvimento no trabalho e o compromisso com as metas orçamentárias estabelecidas pelos gestores. A TSC indica que funcionários com autoeficácia superior empregarão maiores esforços e serão mais pacientes para superar obstáculos no trabalho (Bandura, 1977). Por esta razão, apresentarão um maior desempenho gerencial (Degenhart et al., 2022). Estes resultados oferecem suporte aos efeitos interativos dos aspectos cognitivos e afetivos estudados nesta pesquisa.

A relação positiva entre capital psicológico e desempenho gerencial foi obtida em pesquisas que corroboram este resultado encontrado (Degenhart et al., 2022; Nascimento, 2017; Saithong-In & Ussahawanitchakit, 2016; Venkatesh & Blaskovich, 2012). Para explicar a relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial, pesquisas utilizaram, de forma separada, as crenças de autoeficácia, obtendo-se também uma relação positiva (Macinati et al., 2016; Ni et al., 2009; Heath & Brown, 2007). Estes resultados corroboram a necessidade de análise dos efeitos de variáveis intervenientes na relação entre a participação orçamentária e o desempenho gerencial (Zonatto et al., 2019; Dani et al., 2017), o que converge para os propósitos da TSC de Bandura (1977), visto que os fatores cognitivos e pessoais (crenças de autoeficácia), ao interagirem com os fatores ambientais (nível de participação orçamentária), proporcionam um melhor desempenho dos *controllers* nas atividades orçamentárias.

Essas evidências também convergem para a abordagem afetiva da Teoria dos Eventos Afetivos (TEA). Os resultados indicam uma influência positiva do envolvimento no trabalho na variável de comprometimento com as metas orçamentárias ( $\lambda = 0,198$ ), fato este que permite aceitar a sétima hipótese. Estes achados indicam que o grau em que os *controllers* se identificam psicologicamente com seu trabalho e sua relevância para sua autoimagem (Siqueira, 2008; Moynihan & Pandey, 2007; Lodahl & Kejner, 1965) faz com que estes se envolvem na definição e na determinação para alcançar as metas orçamentárias propostas (Erez & Arad, 1986; Latham & Steele, 1983).

Quanto aos efeitos das variáveis afetivas analisadas no desempenho, tanto o envolvimento no trabalho ( $\lambda = 0,258$ ), quanto o comprometimento com as metas orçamentárias ( $\lambda = 0,269$ ) apresentaram efeitos positivos no desempenho gerencial. A partir destes resultados, é possível confirmar os efeitos intervenientes positivos e significativos do comprometimento com as metas orçamentárias na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial. Jermias e Yigit (2013) também identificaram que o comprometimento com as metas intercede na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial.

Esses resultados sugerem que níveis elevados de participação orçamentária geram maior comprometimento com as metas orçamentárias e desempenho nas atividades orçamentárias, resultado este que corrobora a TSC (Bandura, 1977), pois a ação e o comportamento humano são influenciados por um conjunto de fatores, destacando-se, nesta relação, os fatores ambientais (participação orçamentária) e comportamentais (comprometimento com as metas orçamentárias). Tais resultados também apresentam aporte na TEA, pois, conforme esta teoria, algumas características dos ambientes de trabalho influenciam as respostas comportamentais e o próprio comportamento dos funcionários (Weiss & Cropanzano, 1996), determinado a partir de suas escolhas. Neste caso, o nível de participação orçamentária exerce influência na determinação do compromisso com as metas estabelecidas pelos *controllers*, que refletem em seu desempenho. No que tange ao envolvimento no trabalho, este é potencializado por meio das crenças de autoeficácia e, posteriormente, apresenta impactos positivos no desempenho. Portanto, em condições em que a participação orçamentária aumenta e as crenças de autoeficácia são potencializadas, esses profissionais tendem a alcançar melhor desempenho.

Esses resultados permitem aceitar a oitava e a nona hipóteses do estudo. Evidências denotaram que uma das razões para os *controllers* obterem melhor desempenho gerencial diz respeito ao envolvimento no trabalho (Lunardi et al., 2019b; Alessandri et al., 2018; Macinati et al., 2016; Hariyanti et al., 2015; Breaux et al., 2011; Bakker et al., 2008). Portanto, entende-se que o envolvimento no trabalho deve ser incentivado em empresas que visem obter maior desempenho gerencial dos funcionários nas atividades orçamentárias. Do mesmo modo, os resultados indicaram a convergência aos achados de estudos sobre a relação positiva do comprometimento com as metas orçamentárias e o desempenho gerencial (Jermias & Yigit, 2013; Breaux et al., 2011; Chong & Johnson, 2007; Marginson & Ogden, 2005; Wentzel, 2002; Shields & Shields, 1998). Diante destes resultados, confirmou-se que aspectos cognitivos (crenças de autoeficácia) influenciam as deliberações humanas e o grau de esforço que os *controllers* empregam na execução das atividades, o que reflete no seu comprometimento e desempenho no trabalho (Degenhart et al., 2022). No momento em que um indivíduo está comprometido com a realização de metas, isto influenciará suas ações e melhorará seu desempenho (Chong & Johnson, 2007).

De maneira geral, as análises realizadas demonstram que as crenças de autoeficácia e o comprometimento com as metas orçamentárias são variáveis intervenientes e que afetam positivamente a relação entre a participação orçamentária e o desempenho gerencial. Do mesmo modo, revelam que tais crenças influenciam o nível de envolvimento dos indivíduos no trabalho, o que impacta em seu desempenho gerencial. Deste modo, os efeitos cognitivos (conforme a TSC) e afetivos (de acordo com a TEA) devem ser incentivados nos *controllers*, por meio da participação destes nos processos orçamentários, visto que apresentam efeitos positivos no desempenho gerencial. Os resultados obtidos nesta pesquisa demonstram que a finalidade de uma configuração orçamentária participativa não se restringe ao atingimento do controle e ao estabelecimento de melhores previsões orçamentárias, mas também na influência das cognições, comportamentos e no desempenho gerencial de profissionais com responsabilidades orçamentárias (Degenhart et al., 2022; Lunardi et al., 2020; Zonatto et al., 2020a).

## 6. Conclusões

Os resultados confirmaram os efeitos da participação orçamentária nas crenças de autoeficácia e no comprometimento com as metas orçamentárias, o que sugere que o nível de participação potencializa o desenvolvimento de capacidades psicológicas positivas nos *controllers* e eleva o seu comprometimento com o alcance das metas orçamentárias. No que tange ao envolvimento no trabalho, a participação orçamentária não apresentou influência direta, o que indica que o envolvimento no trabalho pode ser influenciado por outros fatores, como identificado no caso desta pesquisa, a partir das crenças de autoeficácia dos *controllers*.

No que diz respeito aos efeitos cognitivos das crenças de autoeficácia, os resultados revelaram efeitos positivos nas variáveis afetivas estudadas (envolvimento no trabalho e comprometimento com as metas orçamentárias) e no desempenho gerencial. Também foram observados efeitos indiretos das crenças de autoeficácia na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial. Deste modo, as crenças de autoeficácia dos gestores com responsabilidades orçamentárias melhoram os seus comportamentos e resultados nas atividades da sua área de responsabilidade, por meio da participação ativa dos processos orçamentários e a melhoria de atitudes gerenciais. Estes resultados possibilitam validar os argumentos da TSC (Bandura, 1977), pois a ação e o comportamento humano foram influenciados nesta pesquisa por fatores cognitivos e pessoais (crenças de autoeficácia) e fatores ambientais (participação orçamentária), que, conseqüentemente, apresentaram reflexos no desempenho gerencial.

Em relação aos efeitos afetivos analisados no estudo, os achados revelaram que o envolvimento no trabalho influencia positivamente o comprometimento com as metas orçamentárias e estas variáveis melhoram o desempenho dos *controllers* nas suas atividades orçamentárias. Este estudo indica que o comprometimento com as metas orçamentárias exerce influência indireta e positiva na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial. Nesse sentido, para a obtenção de uma melhor participação dos gestores e desempenho, torna-se oportuna a realização de ações que estimulam o comprometimento com as metas orçamentárias, pois este comportamento afetivo influencia os resultados do processo orçamentário e o esforço empreendido pelos *controllers* para alcançar melhor desempenho nestas atividades. Portanto, as características do ambiente também tendem a influenciar os comportamentos dos *controllers* e o seu desempenho, resultados suportados pela TEA e pela TSC.

No geral, os achados fornecem fundamentos para a compreensão dos efeitos cognitivos e das reações afetivas mediadoras da relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial, manifestando que os efeitos dessa relação (PO x DG) não ocorrem de modo causal simples. Ao contrário, ocorrem por meio de fatores mediadores, cognitivos e afetivos. Além disso, os resultados confirmaram os argumentos da TSC e da TEA, o que denota um aprofundamento deste estudo no que tange à análise da relação entre PO x DG, contribuições teóricas da pesquisa. A partir dos resultados encontrados, pode-se inferir que não existe um único fator capaz de influenciar a relação entre participação e desempenho, mas um conjunto de fatores (crenças de autoeficácia e comprometimento com as metas orçamentárias) que determinam esta relação. As crenças de autoeficácia proporcionam a capacidade para que os *controllers* executem com confiança as suas ações, e o comprometimento possibilita o alcance com afinco das metas orçamentárias estabelecidas.

No que tange à sua contribuição teórica, o estudo avança na literatura ao trazer novas evidências na relação entre PO x DG, visto que a proposta de pesquisa ainda não havia sido discutida de forma conjunta no âmbito da contabilidade gerencial, ou seja, a análise entre as temáticas de PO, AE, ET, CMO e DG é inovadora no modelo teórico proposto. O melhor desempenho em nível gerencial dos *controllers* pode ser consequência de como a participação orçamentária é impulsionada por melhores previsões orçamentárias e maior envolvimento com o trabalho (Lunardi et al., 2019a). Ademais, fornece implicações da utilização da TSC e da TEA para explicar os efeitos da configuração orçamentária (Ni et al., 2009).

Como contribuições práticas, os resultados evidenciam os efeitos da configuração orçamentárias adotada pelas empresas. Permitem que gestores possam compreender melhor os efeitos de fatores cognitivos (crenças de autoeficácia) e afetivos (envolvimento no trabalho e comprometimento com as metas orçamentárias) que devem ser levados em consideração no ambiente de trabalho para que a participação e a influência dos gestores nos processos de definição do orçamento apresentem reflexos positivos no desempenho gerencial e na realização das atividades. Os resultados deste estudo contribuem para outras empresas na identificação de fatores condicionantes da configuração orçamentária participativa e do desempenho gerencial, uma vez que a presença de funcionários comprometidos e envolvidos com o processo orçamentário e autoeficazes melhorará o desempenho como um todo (Degenhart et al., 2022; Lunardi et al., 2020; Zonatto et al., 2020a).

Uma das possíveis limitações deste estudo pode ser considerada a ressalva de que as inferências realizadas se limitam aos responsáveis pelo orçamento que se dispuseram a responder o instrumento de pesquisa. Portanto, os resultados atrelam-se a esta amostra e a estes respondentes. A composição da amostra abrange um grupo de profissionais e não o todo, de uma região em específico e de empresas de maior capital. Ademais, o instrumento desconsiderou outras variáveis no contexto orçamentário que podem explicar a relação entre PO x DG.

Ainda que os resultados esbarrem na impossibilidade de generalizações, as evidências instigam a concretização de novas pesquisas, pois proveem indicações de variáveis que afetam os comportamentos e as ações de *controllers* no contexto orçamentário, visto que apresentam evidências escassas de possíveis variáveis comportamentais que medeiam a relação de participação orçamentária e desempenho gerencial no seu trabalho. Novas pesquisas podem ser realizadas incluindo outras capacidades psicológicas e, do mesmo modo, incorporando outros ativos gerenciais não observados nesta pesquisa e outras variáveis intervenientes nesta relação.

## Referências

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Birnberg, J. G., Luft, J., & Shields, M. D. (2007). Psychology theory in management accounting research. *Handbook of Management Accounting Research*, 1(4), 113-135. [https://doi.org/10.1016/S1751-3243\(06\)01004-2](https://doi.org/10.1016/S1751-3243(06)01004-2)
- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.483>
- Chong, V. K., Eggleton, I. R., & Leong, M. K. (2006). The multiple roles of participative budgeting on job performance. *Advances in Accounting*, 22, 67-95. [https://doi.org/10.1016/S0882-6110\(06\)22004-2](https://doi.org/10.1016/S0882-6110(06)22004-2)
- Chong, V. K., & Johnson, D. M. (2007). Testing a model of the antecedents and consequences of budgetary participation on job performance. *Accounting Business Research*, 37(1), 3-19. <https://doi.org/10.1080/00014788.2007.9730055>
- Dani, A. C., Zonatto, V. C. S., & Diehl, C. A. (2017). Participação orçamentária e desempenho gerencial: Uma meta-análise das relações encontradas em pesquisas desenvolvidas na área comportamental da contabilidade. *Advances in Scientific & Applied Accounting*, 10(1), 54-72. <https://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/307>
- Degenhart, L., Lunardi, M. A., & Zonatto, V. C. S. (2019). Antecedentes que Determinam os níveis de Participação Orçamentária e seus efeitos na Assimetria de Informação e Desempenho Gerencial. *Contabilidade Vista & Revista*, 30(2), 22-51. <https://doi.org/10.22561/cvr.v30i2.4742>
- Degenhart, L., Zonatto, V. C. S., & Lavarda, C. E. F. (2022). Efeitos do capital psicológico e atitudes gerenciais na relação entre participação orçamentária e desempenho. *Revista de Contabilidade & Finanças, ahead of print*. <https://doi.org/10.1590/1808-057x202113790>
- Derfuss, K. (2016). Reconsidering the participative budgeting– performance relation: A meta-analysis regarding the impact of level of analysis, sample selection, measurement, and industry influences. *The British Accounting Review*, 48(1), 17-37. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2015.07.001>
- Erez, M., & Arad, R. (1986). Participative goal-setting: Social, motivational, and cognitive factors. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 591. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.591>
- Etemadi, H., Dilami, Z. D., Bazaz, M. S. & Parameswaran, R. (2009). Culture, management accounting and managerial performance. *Advances in Accounting*, 25(1), 216-225. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2009.08.005>
- Guidini, A. A., Zonatto, V. C. S., & Degenhart, L. (2020). Evidence of the Relationship between Budgetary Participation, Organizational Commitment and Managerial Performance. *Revista de Administração da UFSM*, 13(5), 997-1016. <https://doi.org/10.5902/1983465938283>
- Hariyanti, W., Purnamasari, P., & Lestira, M. (2015). Relationships to budgeting participation and managerial performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211(1), 836-843. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.110>

- Hannan, R. L., Rankin, F. W., & Towry, K. L. (2010). The effect of organizational reporting structure on budgeting effectiveness. *Review of Accounting Studies*, 15(3), 503-536. <https://doi.org/10.1007/s11142-010-9132-5>
- Heath, R. S., & Brown, J. F. (2007). A re-examination of the effect of job-relevant information on the budgetary participation - job performance relation during an age of employee empowerment. *Journal of Applied Business Research*, 23(1), 111-124. <https://doi.org/10.19030/jabr.v23i1.1412>
- Jermias, J., & Yigit, F. (2013). Budgetary participation in Turkey: The effects of information asymmetry, goal commitment, and role ambiguity on job satisfaction and performance. *Journal of International Accounting Research*, 12(1), 29-54. <https://doi.org/10.2308/jiar-50385>
- Latham, G. P., & Steele, T. P. (1983). The motivational effects of participation versus goal setting on performance. *Academy of Management Journal*, 26(3), 406-417. <https://doi.org/10.5465/256253>
- Lodahl, T. M.; Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- Lunardi, M. A., Degenhart, L., & Zonatto, V. C. S. (2019b). Estilo de liderança, assimetria de informação e uso avaliativo do orçamento constituem-se antecedentes a participação orçamentária? *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 16(38), 03-34. <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8069.2019v16n38p3>
- Lunardi, M. A., Zonatto, V. C. S., & Nascimento, J.C. (2019a). Efeitos do Envolvimento no Trabalho em Atitudes Gerenciais, Compartilhamento de Informação e no Desempenho de 'Controllers' no Contexto Orçamentário. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21(3), 540-562. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000>
- Lunardi, M. A., Zonatto, V. C. S., & Nascimento, J.C. (2020). Efeitos cognitivos mediadores do compartilhamento de informação na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 31(82), 14-32. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201908610>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Macinati, M. S., Bozzi, S., & Rizzo, M. G. (2016). Budgetary participation and performance: The mediating effects of job engagement and self-efficacy. *Health Policy*, 120(9), 1017-1028. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2016.08.005>
- Macinati, M. S., & Rizzo, M. G. (2014). Budget goal commitment, clinical managers use of budget information and performance". *Health Policy*, 117(2), 228-238. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2014.05.003>
- Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., & Carroll, S. J. (1965). The job(s) of management. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 4(2), 97-110. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1965.tb00922.x>
- Milani, K. (1975). The relationship of participation in budget-setting to industrial supervisor performance and attitudes: A field study. *The Accounting Review*, 50(2), 274-284. <https://www.jstor.org/stable/244709>
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*, 39(7), 803-832. <https://doi.org/10.1177/0095399707305546>

- Nascimento, J. C. (2017). *Efeitos do capital psicológico de controllers em atitudes, comportamentos e no desempenho gerencial sob o contexto orçamentário*. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Universidade Regional de Blumenau, Blumenau.
- Ni, F.-Y., Su, C. C., Chung, S.-H., & Cheng, K.-C. (2009). Budgetary participation's effect on managerial outcomes: Mediating roles of self-efficacy and attitudes toward budgetary decision makers. *NTU Management*, 19(2), 321-347.
- Nouri, H., & Parker, R. J. (1998). The relationship between budget participation and job performance: the roles of budget adequacy and organizational commitment. *Accounting, Organizations and Society*, 23(5/6), 467-483. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(97\)00036-6](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(97)00036-6)
- Palomino, M. N., & Frezatti, F. (2016). Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers. *Revista de Administração*, 51(2), 165-181. <https://doi.org/10.5700/rausp1232>
- Saithong-In, S., & Ussahawanitchakit, P. (2016). Psychological capital and job performance: an empirical research of certified public accountants (CPAs) in Thailand. *The Business & Management Review*, 7(5), 499-506.
- Sandalgaard, N., Bukh, P. N., & Poulsen, C. S. (2011). The interaction between motivational disposition and participative budgeting: Evidence from a bank. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 15(1), 7-23. <https://doi.org/10.1108/14013381111125297>
- Santos, V., Beuren, I. M., & Marques, L. (2021). Desenho e uso justos do processo orçamentário e desempenho gerencial. *Revista de Contabilidade & Finanças*, 32(85), 29-45. <https://doi.org/10.1590/1808-057x202010750>
- Schlup, D., Beck, F., & Zonatto, V. C. da S. (2021). Mediating effects of psychological capital and burnout syndrome on the relationship between budgetary participation and management performance. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 14(1), 297-314/315. <https://doi.org/10.14392/asaa.2021140109>
- Shields, J. F., & Shields, M. D. (1998). Antecedents of participative budgeting. *Accounting, Organizations and Society*, 23(1), 49-76. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(97\)00014-7](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(97)00014-7)
- Siqueira, M. M. M. (2008). Envolvimento com o trabalho. In Siqueira, M. M. M. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (8), 141-146, Artmed.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Wentzel, K. (2002). The influence of fairness perceptions and goal commitment on managers' performance in a budget setting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 247-271. <https://doi.org/10.2308/bria.2002.14.1.247>
- Venkatesh, R. & Blaskovich, J. (2012). The mediating effect of psychological capital on the budget participation-job performance relationship. *Management Accounting Research*, 24(1), 159-175. <https://doi.org/10.2308/jmar-50202>
- Yuliansyah, Y., & Khan, A. A. (2017). A revisit of the participative budgeting and employees' self-efficacy interrelationship—empirical evidence from Indonesia's public sector. *International Review of Public Administration*, 22(3), 213-230. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1325584>

- Zonatto, V. C. da S., Bauer, L., Degenhart, L., & Nascimento, J. C. (2020b). Efeitos cognitivos, motivacionais e do valor de realização da participação orçamentária sobre o desempenho no trabalho. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 39(3), 133-150. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v39i3.46835>
- Zonatto, V. C. S., Nascimento, J. C., Lunardi, M. A., & Degenhart, L. (2020a). Effects of Budgetary Participation on Managerial Attitudes, Satisfaction, and Managerial Performance. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(6), 532-549. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020200047>
- Zonatto, V. C. S., Weber, A., & Nascimento, J. C. (2019). Efeitos de participação orçamentária na assimetria de informação, estresse ocupacional e desempenho gerencial. *Revista de Administração Contemporânea*, 23(1), 67-91. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019170327>

# Como as informações financeiras sobre *joint ventures* estão sendo divulgadas e processadas pelo mercado

**Raquel Wille Sarquis**

<https://orcid.org/0000-0002-9267-9588>

**Verônica de Fátima Santana**

<https://orcid.org/0000-0002-9105-7488>

**Ariovaldo dos Santos**

<https://orcid.org/0000-0003-0388-6284>

## Resumo

**Objetivo:** O objetivo deste estudo é avaliar como as informações financeiras sobre *joint ventures* estão sendo divulgadas nas notas explicativas às demonstrações contábeis das empresas que detêm o controle conjunto (empreendedores em conjunto) e como essa informação é processada pelo mercado, explorando o efeito mediador do nível de sofisticação dos investidores.

**Método:** Usando uma amostra de 1.858 demonstrações contábeis de 551 empresas de 26 países, coletamos manualmente as informações financeiras de participações em *joint ventures* das notas explicativas às demonstrações contábeis. A seguir, usando um modelo de *value relevance*, avaliamos se essa informação é incorporada nos preços das ações.

**Resultados:** Mostramos que a adoção da IFRS 11 e a eliminação da consolidação proporcional resultaram em perda de informação, considerando que as empresas não estão divulgando em suas notas explicativas as informações financeiras de suas *joint ventures*, como exigido pela IFRS 12. Além disso, mesmo quando essa informação é divulgada (57% das empresas), ela só é absorvida por investidores mais sofisticados.

**Contribuições:** Este estudo contribui não apenas com a literatura que aborda o tratamento contábil de *joint ventures*, conformidade na divulgação, e reconhecimento *versus* divulgação, mas também com os investidores no mercado de capitais e com o Iasb durante a atual Revisão Pós-Implementação da IFRS 11/12 e Iniciativa de Divulgação.

**Palavras-chave:** Joint ventures; IFRS 11/12; Divulgação; Sofisticação do Investidor.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Recebido em 9/12/2021. Pedido de Revisão em 17/3/2022. Resubmetido em 4/4/2022. Aceito em 15/4/2022 pela Márcia Martins Mendes De Luca, Doutora (Editora Assistente) e por Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima (Editor). Publicado em 15/9/2022. Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

## 1. Introdução

O objetivo desse estudo é avaliar como a informação financeira das *joint ventures* está sendo divulgada nas notas explicativas às demonstrações contábeis das empresas que detêm o controle conjunto (empreendedores em conjunto) e como essa informação está sendo processada pelo mercado. Especificamente, esta pesquisa visa primeiramente fornecer evidências sobre se as informações financeiras das *joint ventures*, que anteriormente eram reconhecidas nas demonstrações contábeis dos empreendedores em conjunto usando a consolidação proporcional, podem ser obtidas nas notas explicativas às demonstrações contábeis depois da adoção das *International Financial Reporting Standards* (IFRS) [Normas Internacionais de Informação Financeira] 11 e IFRS 12. A seguir, avaliamos, através de uma análise de *value relevance*, se as informações financeiras das *joint ventures* divulgadas nas notas explicativas estão sendo processadas pelos investidores, além de investigar o efeito mediador do nível de sofisticação dos investidores na incorporação de informações financeiras divulgadas nas notas explicativas nos preços das ações.

Uma *joint venture* é definida como um negócio em conjunto em que as partes que detêm o controle conjunto do negócio (empreendedores em conjunto) têm direitos sobre os ativos líquidos do mesmo (IASB, 2011b). Antes da adoção da IFRS 11 em 2013 (ou 2014 nos países da União Europeia), a *International Accounting Standard* (IAS) 31 [Norma Internacional de Contabilidade] permitia que os empreendedores em conjunto escolhessem entre o método de consolidação proporcional e o de equivalência patrimonial para mensurar suas participações em *joint ventures*. Após a adoção da IFRS 11, apenas o método de equivalência patrimonial é permitido.

O processo de emissão da IFRS 11 foi bastante controverso (Sarquis & Santos, 2019), tendo em vista que havia uma divergência de opiniões sobre qual desses dois métodos (consolidação proporcional ou equivalência patrimonial) seria mais apropriado para reconhecer as participações em *joint ventures*. A literatura acadêmica, por exemplo, apresenta evidência de que a informação contábil obtida por meio da consolidação proporcional era mais relevante para os usuários do que a informação contábil obtida pelo método de equivalência patrimonial (Bauman, 2007; Gavana, Gottardo, & Moisello, 2020; Graham, King, & Morrill, 2003; Stoltzfus & Epps, 2005).

No entanto, o *International Accounting Standards Board* (IASB) [Conselho de Normas Internacionais de Contabilidade] argumentou que a existência dessa escolha contábil estava prejudicando a comparabilidade das informações contábeis e que o método de consolidação proporcional era inconsistente com a definição de ativos e passivos da estrutura conceitual (IASB, 2011a). Consequentemente, o Iasb emitiu a IFRS 11 – Negócios em Conjunto, exigindo que todas as participações em *joint ventures* sejam contabilizadas pelo método de equivalência patrimonial. Por consequência, as informações financeiras das *joint ventures* não estão mais sendo reconhecidas, linha por linha, nas demonstrações contábeis dos empreendedores em conjunto. O que pode encorajar as empresas a usarem suas participações nas *joint ventures* para manter passivos fora do balanço e, portanto, dar uma visão distorcida de seu desempenho financeiro e econômico.

Além da IFRS 11, o Iasb emitiu a IFRS 12 – Divulgação de Participações em Outras Entidades para consolidar e melhorar as exigências de divulgação de participações em controladas, coligadas, negócios em conjunto e entidades não consolidadas. Portanto, na Base para Conclusões da IFRS 11, o Iasb explica que a eliminação da consolidação proporcional não deveria resultar em perda de informação para os usuários das informações contábeis porque a IFRS 12 melhorou os requisitos de divulgação dos investimentos em *joint ventures*. Consequentemente, as informações financeiras das *joint ventures* que anteriormente podiam ser obtidas nas demonstrações contábeis dos empreendedores em conjunto usando a consolidação proporcional, agora podem ser obtidas nas notas explicativas às demonstrações financeiras (IASB, 2011a, BC45).

No entanto, a literatura argumenta que as empresas nem sempre cumprem as exigências de divulgação (Che, Azmi, & English, 2016; Glaum, Schmidt, Street, & Vogel, 2013; Izzo, Luciani, & Sartori, 2013; Lucas & Lourenço, 2014; Mazzi, André, Dionysiou, & Tsalavoutas, 2017; Sarquis, Santos, Lourenço, & Braunbeck, 2021; Tsalavoutas, Tsoligkas, & Evans, 2020). De acordo com a literatura, uma segunda questão é que mesmo nos casos em que as empresas cumprem os requisitos de divulgação de acordo com as normas IFRS, os investidores não avaliam da mesma forma as informações que antes eram reconhecidas nas demonstrações contábeis e que agora são apenas divulgadas nas notas explicativas. Especificamente, os investidores atribuem um desconto às informações divulgadas nas notas em comparação com as informações reconhecidas nas demonstrações contábeis (Ahmed, Kilic, & Lobo, 2006; Michels, 2017; Müller, Riedl, & Sellhorn, 2015; Schipper, 2007; Yu, 2013). A informação divulgada nas notas explicativas é percebida pelos investidores como menos confiável do que a informação reconhecida nas demonstrações contábeis (Ahmed et al., 2006; Müller et al., 2015; Schipper, 2007; Yu, 2013) e os investidores enfrentam custos mais elevados para processar a informação divulgada em comparação com a informação reconhecida (Müller et al., 2015; Schipper, 2007; Yu, 2013). Esses argumentos indicam uma tensão na literatura sobre se a eliminação da consolidação proporcional de fato não resultou em perda informacional para os usuários, conforme sugerido pelo Iasb. Apesar do aumento das exigências de divulgação da IFRS 12, as empresas podem não estar cumprindo com essas exigências, e mesmo que estejam, os investidores podem não estar absorvendo essas informações divulgadas nas notas explicativas.

Este estudo visa explorar empiricamente essa tensão na literatura, avaliando (i) se as empresas estão divulgando em suas notas as informações financeiras (ativos, passivos, receitas e despesas) das *joint ventures* que anteriormente poderiam ser obtidas nas demonstrações contábeis pela consolidação proporcional, (ii) se a informação divulgada está sendo processada pelo mercado utilizando um modelo de *value relevance* e (iii) se esse aspecto depende do nível de sofisticação do investidor.

Para alcançar esses objetivos, nossa amostra foi composta das empresas que foram mais afetadas pela adoção da IFRS 11, ou seja, aquelas empresas que tiveram que substituir a consolidação proporcional pelo método de equivalência patrimonial. O período de análise começa no ano em que cada empresa adotou a IFRS 11 e a IFRS 12 (2013 ou 2014, dependendo do país) e termina em 2016. Portanto, nossa amostra é composta de 551 empresas de 26 países e 1.858 demonstrações contábeis que foram coletadas manualmente e depois analisadas. Construímos uma base de dados única e bastante abrangente composta pelas informações financeiras dos investimentos em *joint ventures*, coletadas manualmente das notas explicativas às demonstrações contábeis.

Depois da coleta de dados e usando estatística descritiva, verificamos que as empresas não estão cumprindo com as exigências da IFRS 12, considerando que apenas 316 empresas (de um total de 551 – 57%) estão divulgando as mesmas informações financeiras das *joint ventures* (ativos, passivos, receitas e despesas) que anteriormente poderiam ser obtidas nas demonstrações contábeis usando a consolidação proporcional. Esse achado corrobora a literatura que mostra que as empresas nem sempre cumprem as exigências de divulgação (Glaum et al., 2013; Mazzi et al., 2017; Sarquis et al., 2021; Tsalavoutas et al., 2020) e também sugere que essas informações foram perdidas por ocasião da adoção da IFRS 11. Sendo assim, a melhoria das exigências de divulgação da IFRS 12 não está compensando a perda de informação provocada pela eliminação do método de consolidação proporcional.

Em seguida, usando apenas as 316 empresas que divulgaram nas notas explicativas as informações financeiras de suas participações em *joint ventures*, verificamos que as informações divulgadas nas notas têm valor relevante e são absorvidas pelo mercado e explicam os preços das ações dos empreendedores em conjunto. Entretanto, esse valor relevante depende do nível de sofisticação do investidor, uma vez que as informações divulgadas nas notas são absorvidas apenas pelos investidores mais sofisticados (medida pela proporção de investidores institucionais). Isso significa que investidores menos sofisticados não são capazes de processar as informações financeiras das *joint ventures* divulgadas nas notas.

Esses resultados são corroborados pela literatura que defende que divulgação e reconhecimento não são substitutos (Ahmed et al., 2006; Müller et al., 2015; Schipper, 2007; Yu, 2013) e sugere que houve perda de informação depois da adoção da IFRS 11 e eliminação da consolidação proporcional, visto que as empresas não estão divulgando as informações financeiras das *joint ventures*, como exigido pela IFRS 12. Além disso, a informação que de fato é divulgada pelas empresas (57% da amostra total) só é absorvida e processada por investidores mais sofisticados.

Esta pesquisa apresenta contribuições importantes para a literatura acadêmica, investidores e o mercado de capitais, além dos órgãos reguladores de contabilidade. Primeiramente, este estudo deve contribuir com a literatura abordando o tratamento contábil dos investimentos em *joint ventures* (Bauman, 2007; Gavana et al., 2020; Graham et al., 2003; Lourenço, Fernandes, & Curto, 2012; Richardson, Roubi, & Soonawalla, 2012; Sarquis, Santos, Lourenço, & Braunbeck, 2020; Stoltzfus & Epps, 2005), pois apresenta evidência de que a mudança recente no tratamento contábil (substituindo o método de consolidação proporcional pelo de equivalência patrimonial) pode ter resultado em perda de informação, especialmente para os investidores menos sofisticados. Também esperamos contribuir para a literatura que objetiva explorar o nível de conformidade das empresas com as exigências de divulgação (Che Azmi & English, 2016; Glaum et al., 2013; Izzo et al., 2013; Lucas & Lourenço, 2014; Mazzi et al., 2017; Sarquis et al., 2021; Tsalavoutas et al., 2020), e estudos que discutem as diferenças entre o reconhecimento de um item nas demonstrações contábeis ou apenas a sua divulgação nas notas explicativas às demonstrações financeiras (Ahmed et al., 2006; Michels, 2017; Müller et al., 2015; Schipper, 2007; Yu, 2013).

Em segundo lugar, nossos achados também são importantes para investidores no mercado de capitais, especialmente os menos sofisticados, porque apresentamos evidência de que esses investidores não estão absorvendo e processando de forma apropriada a informação financeira das *joint ventures*, informação que anteriormente era reconhecida nas demonstrações financeiras e agora é apenas divulgada nas notas explicativas. Essa perda de informação pode afetar as decisões de investimento desses investidores, e conseqüentemente, a eficiência na alocação de recursos.

Finalmente, nossos resultados também fornecem *insights* relevantes para os órgãos reguladores, ao apresentar evidências de que a adoção da IFRS 11 e IFRS 12 pode não ter surtido o efeito que o Iasb esperava. Portanto, esse estudo pode contribuir não apenas para a atual Revisão Pós-Implementação da IFRS 11 e IFRS 12, mas também para o projeto de Iniciativa de Divulgação do Iasb.

## 2. Revisão da Literatura

A literatura que dá suporte ao desenvolvimento deste estudo está separada em duas seções. A primeira (2.1) descreve a adoção da IFRS 11 e 12 e as mudanças no tratamento contábil das participações em *joint ventures*, assim como os principais estudos relacionados ao tópico. A segunda seção (2.2) explica as teorias que formam o arcabouço desta pesquisa e também apresenta o desenvolvimento das hipóteses.

### 2.1 Investimentos em *Joint Ventures* e a adoção da IFRS 11 e IFRS 12

Em 2013, o Iasb emitiu um pacote de três normas contábeis, que entraram em vigor em 2013 (ou 2014, no caso dos países da União Europeia): IFRS 10 – Demonstrações Consolidadas, IFRS 11 – Negócios em Conjunto, e IFRS 12 – Divulgação de Participações em Outras Entidades. Enquanto a IFRS 10 trata de participações em entidades controladas, a IFRS 11 trata de participações em entidades com controle conjunto, que podem ser classificadas em operações conjuntas ou *joint ventures*, e a IFRS 12 consolida os requisitos para a divulgação de participações em todas as outras entidades (controladas, coligadas, negócios em conjunto e entidades não consolidadas).

Segundo a norma contábil internacional anterior (IAS 31), ou seja, antes da adoção da IFRS 11, as empresas tinham que escolher entre contabilizar as suas participações em *joint ventures* de acordo com o método de equivalência patrimonial ou de consolidação proporcional. Enquanto no método de equivalência patrimonial o empreendedor em conjunto deve reconhecer sua participação nos ativos líquidos (lucro líquido) da *joint venture* em uma única linha do balanço patrimonial (demonstração de resultados), na consolidação proporcional o empreendedor deve reconhecer em sua própria demonstração contábil o seu percentual de participação em cada um dos ativos, passivos, receitas e despesas da *joint venture*. Embora o lucro líquido e o patrimônio líquido do empreendedor em conjunto geralmente sejam os mesmos em ambos os métodos, o total de ativos, passivos, receitas e despesas do empreendedor em conjunto é menor no método de equivalência patrimonial do que no método de consolidação proporcional (Lourenço et al., 2012; Richardson et al., 2012; Sarquis & Santos, 2018).

Entretanto, as pesquisas acadêmicas e órgãos reguladores de contabilidade (principalmente o *Financial Accounting Standards Board* (FASB) e o Iasb) têm opiniões divergentes sobre qual desses dois métodos seria mais apropriado para contabilizar as participações em *joint ventures*. Existem argumentos tanto a favor como contra ambos os métodos. Enquanto o método de consolidação proporcional pode ser inconsistente com as definições de ativos e passivos da estrutura conceitual, dado que pode permitir o reconhecimento de ativos (passivos) que não são totalmente controlados (obrigações atuais) pelo empreendedor em conjunto, o método do patrimônio líquido pode dar uma visão distorcida do desempenho financeiro e econômico do empreendedor em conjunto, por permitir que o mesmo use sua participação em *joint ventures* para manter passivos fora do balanço (Graham et al., 2003; Richardson et al., 2012; Sarquis et al., 2020).

Consequentemente, o processo de emissão da IFRS 11 foi bastante controverso. Das 111 cartas recebidas pelo Iasb durante o período de consulta pública do Exposure Draft (ED) 09 – Negócios em Conjunto, 68 (i.e., 61%) cartas manifestaram discordância com a eliminação do método de consolidação proporcional, argumentando que esse método dá mais relevância à informação contábil do que o de equivalência patrimonial (Sarquis & Santos, 2019). Apesar disso, o Iasb emitiu a IFRS 11 em 2011, eliminando a opção de usar a consolidação proporcional e exigindo que todas as participações em *joint ventures* fossem contabilizadas pelo método de equivalência patrimonial. O Iasb argumentou que a existência dessa escolha contábil estava prejudicando a comparabilidade das informações contábeis entre as empresas (IASB, 2011a, BC8).

Para aquelas empresas que anteriormente usavam a consolidação patrimonial, a adoção da IFRS 11 impactou significativamente suas demonstrações contábeis e índices financeiros, uma vez que a mudança do método de consolidação proporcional para o de equivalência patrimonial levou a reduções significativas nos seus ativos, passivos, receitas e despesas (Richardson et al., 2012; Sarquis & Santos, 2018). Além disso, a literatura acadêmica não apoia a decisão do Iasb de eliminar a consolidação proporcional. Há evidência de que os investidores consideram a participação do empreendedor em conjunto nos ativos e passivos das *joint ventures* similar aos ativos e passivos do próprio empreendedor em conjunto (Lourenço et al., 2012). Além disso, as demonstrações contábeis do empreendedor em conjunto elaboradas pelo método de consolidação proporcional forneciam informações adicionais em comparação com o método de equivalência patrimonial (Bauman, 2007; Graham et al., 2003; Stoltzfus & Epps, 2005). Neste contexto, Gavana et al. (2020) apresenta evidência de que o valor relevante dos ativos e passivos do empreendedor em conjunto diminuiu depois da adoção da IFRS 11, já que as informações financeiras das *joint ventures* não são mais reconhecidas nas demonstrações contábeis do empreendedor em conjunto.

Além da IFRS 11, o Iasb também emitiu a IFRS 12, que melhora a qualidade da divulgação de participações em outras entidades, incluindo *joint ventures*. Desta forma, o Iasb, na Base para Conclusões do IFRS 11, defende que a eliminação da consolidação proporcional não deve causar perda de informação para os usuários de demonstrações contábeis visto que a IFRS 12 melhorou a qualidade da divulgação de participações em *joint ventures* e toda essa informação que anteriormente era obtida nas demonstrações contábeis elaboradas pelo método da consolidação proporcional, é agora obtida nas notas explicativas às demonstrações contábeis (IASB, 2011a, BC45). Além da informação que permite aos usuários avaliar a natureza, extensão e os riscos associados às participações em *joint ventures*, a IFRS 12 também exige que o empreendedor em conjunto divulgue nas notas às demonstrações contábeis um resumo das informações financeiras (i.e., ativos, passivos, receitas, despesas e lucro líquido) dos seus investimentos em *joint ventures*. Essas informações financeiras devem ser divulgadas individualmente para cada *joint venture* material e de forma agregada para *joint ventures* que sejam individualmente imateriais.

Portanto, esse é um cenário interessante para avaliar como as informações que antes eram reconhecidas nas demonstrações contábeis e agora são apenas divulgadas nas notas explicativas às demonstrações financeiras estão sendo absorvidas pelo mercado.

## 2.2 Teoria e desenvolvimento das hipóteses

Com base na Teoria da Firma, proposta por Coase (1937), uma empresa deve ser entendida como um conjunto de contratos entre diferentes agentes. Esses agentes, que incluem não apenas gestores e investidores, mas também auditores, o governo, empregados, fornecedores e clientes entre outros, estabelecem contratos com a empresa em que contribuem com algum insumo (e.g., capital, produtos, serviços, mão de obra, etc.) em troca de algum retorno sobre sua contribuição (Watts & Zimmerman, 1986, Sunder 1997).

Dado que esses agentes são racionais e cada um visa maximizar sua própria utilidade, esses contratos só serão eficazes se existirem mecanismos de controle que permitam identificar quando um dos agentes está descumprindo o contrato. É nesse contexto que a contabilidade desempenha um papel importante como mecanismo de controle desses contratos. Consequentemente, as informações contábeis são frequentemente utilizadas nos contratos estabelecidos entre os agentes que realizam transações com a empresa (Christie & Zimmerman, 1994; Holthausen, 1990; Sunder, 1997; Watts, 1992; Watts & Zimmerman, 1986).

Um efeito do importante papel que a contabilidade desempenha no estabelecimento e monitoramento desses contratos é que as práticas contábeis têm consequências econômicas. Portanto, os gestores têm incentivos econômicos para escolher determinadas práticas contábeis (Christie & Zimmerman, 1994; Fields, Lys, & Vincent, 2001; Holthausen, 1990). Nesse contexto, a Teoria Positiva da Contabilidade pretende explicar as variações nas práticas contábeis entre as empresas e como os gestores escolhem entre as diferentes práticas contábeis (Watts & Zimmerman, 1986, Collins, Tagesson, Andersson, Cato, & Hansson, 2009; Scott, 2015).

Existem duas perspectivas da Teoria Positiva da Contabilidade: (i) eficiência contratual e (ii) comportamento oportunista. A perspectiva da eficiência contratual defende que os gestores percebem que sua utilidade também depende da sobrevivência da firma e, portanto, as práticas contábeis são escolhidas com o objetivo de reduzir o custo de agência entre os diversos agentes da firma e, consequentemente, maximizar o valor da firma (Watts & Zimmerman, 1986; Holthausen, 1990; Scott, 2015). Por outro lado, a perspectiva do comportamento oportunista defende que os gestores são racionais e, portanto, escolherão práticas contábeis que maximizem sua própria utilidade, mesmo que essa escolha reduza o valor da empresa e sua chance de sobrevivência (Christie & Zimmerman, 1994; Scott, 2015; Watts & Zimmerman, 1986).

Nesta relação contratual entre os vários agentes que interagem com a empresa, espera-se que alguns agentes tenham mais informação do que outros, o que dá origem ao problema de assimetria de informação. Especificamente, os agentes que estão dentro da empresa têm mais informações do que os agentes que estão fora da empresa. Na relação de agência, o investidor (principal) está fora da empresa e, portanto, tem menos informação que o gestor (agente). Consequentemente, a assimetria de informação entre o principal e o agente impede o principal de supervisionar integralmente as ações do agente. A consequência da assimetria de informação é que algumas partes podem tirar vantagem através de informação privilegiada, causando problemas no mercado, como risco moral e seleção adversa (Jensen & Meckling, 1976; Eisenhardt, 1989; Scott, 2015).

A Hipótese do Mercado Eficiente (HME) defende que os preços são resultado de todas as informações disponíveis (Malkiel & Fama, 1970) e, portanto, a existência de assimetria de informação viola um dos principais pressupostos da Hipótese do Mercado Eficiente (HME). Um dos mecanismos usados para reduzir a assimetria de informação é melhorar a qualidade e divulgação dos relatórios financeiros. Healy e Palepu (2001) afirmam que o aumento de divulgação corporativa, não apenas em quantidade, mas também em qualidade, é crucial para o funcionamento de um mercado de capitais eficiente.

Verrecchia (2001) é um dos precursores da Teoria da Divulgação. O autor defende que a assimetria de informação deve ser utilizada como um veículo para integrar a eficiência da divulgação, os incentivos à divulgação e a endogeneidade do mercado de capitais, sendo o ponto de partida para uma Teoria da Divulgação abrangente. Verrecchia (2001) também propõe uma taxonomia da literatura contábil sobre divulgação, classificando-a em três categorias: (i) divulgação baseada na associação; (ii) divulgação baseada na discricionariedade; e (iii) divulgação baseada na eficiência.

Considerando a importância da divulgação corporativa para o funcionamento do mercado de capitais, essa questão também é uma das principais preocupações do Iasb. Existe um projeto sendo desenvolvido pelo Iasb, chamado *Disclosure Initiative* [Iniciativa de Divulgação] com o objetivo de propor uma nova abordagem para o desenvolvimento e elaboração dos requisitos de divulgação nas normas contábeis IFRS.

Neste contexto, existem vários estudos que analisam não apenas o nível de cumprimento dos requisitos de divulgação das Normas Contábeis IFRS, mas também o comportamento do gestor em relação à divulgação e os motivos pelos quais algumas empresas divulgam mais informações do que outras (e.g., Balaria, Klassen, & Wiedman, 2019; Bamber, Jiang & Wang, 2010; Bepari, Rahman & Mollik, 2014; Carlin & Finch, 2010; Che Azmi & English, 2016; Glaum, Schmidt, Street & Vogel, 2013; Haddad, Shably, & Haddad, 2020; Izzo et al., 2013; Lazar & Velte, 2018; Lucas & Lourenço, 2014; Mazzi, André, Dionysiou & Tsalavoutas, 2017; Mazzi, Slack, & Tsalavoutas, 2018; Wang, 2019).

Essa literatura apresenta fortes evidências de que as empresas nem sempre cumprem os requisitos mandatórios de divulgação das IFRS e que o nível de conformidade varia significativamente entre as empresas (Che Azmi & English, 2016; Glaum et al., 2013; Izzo et al., 2013; Lucas & Lourenço, 2014; Mazzi et al., 2017; Sarquis et al., 2021; Tsalavoutas et al., 2020). O primeiro objetivo desse estudo, que é avaliar como as informações financeiras das *joint ventures* estão sendo divulgadas nas notas explicativas às demonstrações financeiras do empreendedor em conjunto, deve fornecer subsídios para argumentar que o aumento das exigências de divulgação imposto pela IFRS 12 não está compensando a perda de informação resultante da eliminação da consolidação proporcional, uma vez que as empresas podem não estar cumprindo essas exigências. Portanto, a primeira hipótese deste estudo é que:

H<sub>1</sub>: As empresas não estão divulgando nas notas explicativas as mesmas informações financeiras das *joint ventures* (ativos, passivos, receitas e despesas) que anteriormente podiam ser obtidas nas demonstrações contábeis pela consolidação proporcional.

Essa primeira hipótese é importante para identificar se as empresas estão cumprindo os requisitos de divulgação da IFRS 12 e divulgando nas notas explicativas as informações financeiras de suas participações em *joint ventures*. Utilizando apenas as empresas que cumprem os requisitos de divulgação, é possível avaliar como as informações divulgadas estão sendo processadas pelo mercado (segundo objetivo desta pesquisa). Com base na Hipótese do Mercado Eficiente (HME), a expectativa é que as informações financeiras das *joint ventures* divulgadas nas notas sejam absorvidas pelo (e tenha valor relevante para o) mercado. Portanto, a segunda hipótese desse estudo é:

H<sub>2</sub>: As informações financeiras das *joint ventures* divulgadas nas notas explicativas às demonstrações financeiras têm são relevantes para os participantes do mercado financeiro.

É inquestionável a importância de melhorar a divulgação. No entanto, é necessário observar o parágrafo 18 da IAS 01, que afirma claramente que as empresas não podem retificar políticas contábeis inadequadas aumentando os requisitos de divulgação (IASB, 2007). E esse pode ser o caso do tratamento contábil e divulgação de participações em *joint ventures*. Se o método de consolidação proporcional fornecia informações contábeis mais relevantes aos usuários do que o método de equivalência patrimonial (Bauman, 2003, 2007; Graham et al., 2003; Richardson et al., 2012; Soonawalla, 2006; Stoltzfus & Epps, 2005), compensar sua eliminação com o aumento dos requisitos de divulgação da IFRS 12 para as participações em *joint ventures* não se alinha com o parágrafo 18 da IAS 01.

Dado que as informações financeiras dos investimentos em *joint ventures* eram anteriormente reconhecidas nas demonstrações financeiras e agora, após a adoção da IFRS 11 e IFRS 12, são divulgadas apenas nas notas explicativas às demonstrações contábeis, importa ainda esclarecer que reconhecimento e divulgação não são substitutos. Em mercados eficientes, as informações reconhecidas nas demonstrações financeiras devem ser precificadas exatamente da mesma forma que as informações divulgadas nas notas explicativas às demonstrações contábeis. Dado que a informação é pública, esta deve ser processada pelos investidores da mesma forma, independentemente do formato de sua apresentação (nas demonstrações contábeis ou notas explicativas) (Ahmed et al., 2006; Schipper, 2007; Yu, 2013).

No entanto, a literatura sugere que reconhecimento é diferente de divulgação em termos de relevância e que os investidores atribuem um desconto às informações divulgadas nas notas explicativas em relação às informações reconhecidas nas demonstrações contábeis (Ahmed et al., 2006; Michels, 2017; Müller et al., 2015; Schipper, 2007; Yu, 2013). Ahmed et al. (2006), por exemplo, apresentam evidência de que informações sobre valores justos de derivativos são mais relevantes para os investidores quando reconhecidas nas demonstrações contábeis do que quando divulgadas nas notas explicativas. Da mesma forma, Müller et al. (2015) mostram que a associação entre os preços das ações e os valores justos das propriedades para investimento é maior quando o valor justo é reconhecido nas demonstrações contábeis do que quando divulgado nas notas explicativas. Yu (2013) também apresenta evidência de que os passivos em fundos de pensão divulgados (em vez de reconhecidos) são relevantes apenas para empresas com maior proporção de investidores institucionais ou que são seguidas por analistas.

Há pelo menos duas explicações possíveis para o motivo pelo qual os investidores e outros usuários da informação contábil processam informações divulgadas e reconhecidas de forma diferente. A primeira é que as informações reconhecidas nas demonstrações contábeis são vistas como mais confiáveis do que as informações divulgadas nas notas explicativas (Ahmed et al., 2006; Müller et al., 2015; Schipper, 2007; Yu, 2013). As informações divulgadas são percebidas pelo mercado como menos confiáveis do que as informações reconhecidas porque os gestores podem ser menos cuidadosos na preparação dos itens divulgados (Schipper, 2007; Yu, 2013) e os auditores também são mais propensos a permitir mais distorções nos itens divulgados (Libby, Nelson, & Hunton, 2006). Além disso, as informações reconhecidas tendem a ser mais precisas do que as divulgadas, uma vez que elas precisam ser mensuradas de forma confiável para serem reconhecidas nas demonstrações financeiras (Michels, 2017).

A segunda explicação está relacionada com os custos de processamento da informação, uma vez que os usuários enfrentam maiores custos para processar uma informação divulgada em comparação a uma informação reconhecida (Müller et al., 2015; Schipper, 2007; Yu, 2013). Além disso, Müller et al. (2015) explicam que esse custo de processamento de informações depende de vários fatores, como o ambiente institucional das empresas, a qualidade da divulgação, além da competência, cognição e atenção dos investidores.

Com base em estudos que sugerem que os custos de processamento de informações dependem do ambiente informacional da empresa e da capacidade do mercado de processar as informações divulgadas, esperamos que as informações financeiras das *joint ventures* divulgadas nas notas às demonstrações financeiras do empreendedor em conjunto sejam mais bem absorvidas por investidores sofisticados. Consequentemente, a terceira hipótese visa explorar o efeito mediador do nível de sofisticação do investidor sobre a relevância das informações financeiras das *joint ventures* divulgadas nas notas:

H<sub>3</sub>: Os investidores mais sofisticados absorvem melhor as informações financeiras das *joint ventures* divulgadas nas notas explicativas às demonstrações financeiras do que os investidores menos sofisticados.

### 3. Dados e métodos

Esta seção apresenta informação sobre os procedimentos da coleta de dados e descreve a amostra (seção 3.1) e os métodos empíricos (seção 3.2).

#### 3.1 Amostra e coleta de dados

Nossa amostra é composta de empresas com participações em *joint ventures* que adotavam a consolidação proporcional antes da adoção do IFRS 11. Essas empresas tiveram que adotar o método de equivalência patrimonial e as informações financeiras das *joint ventures* que eram anteriormente reconhecidas em suas demonstrações financeiras passaram a ser divulgadas apenas nas notas explicativas. De todos os países disponíveis na base de dados *Worldscope* que adotaram as normas IFRS antes de 2012 (um ano antes da adoção da IFRS 11 e IFRS 12), foram mantidos apenas aqueles países em que as demonstrações contábeis são divulgadas em línguas que derivam do alfabeto latino (26 países).

Usando o banco de dados do *Worldscope*, identificamos que 5.618 empresas (entre todas as empresas de capital aberto desses 26 países) tinham uma conta de investimento em suas demonstrações contábeis consolidadas de 2016. Para identificar quantas dessas 5.618 empresas tinham participações em *joint ventures*, coletamos e analisamos manualmente as demonstrações contábeis de 2016 de cada empresa e encontramos 2.059 (37%) empresas com participações em *joint ventures*. Por fim, identificamos o ano em que cada uma dessas 2.059 empresas adotou a IFRS 11 e a IFRS 12, qual prática contábil foi adotada e como foi a transição. Com base nessa análise, identificamos 551 empresas com participações em *joint ventures* que foram afetadas pela adoção da IFRS 11, uma vez que tiveram que trocar o método de consolidação proporcional pelo de equivalência patrimonial.

O período de análise começa no ano em que cada empresa adotou a IFRS 11 e IFRS 12 (2013 ou 2014, dependendo do país) e termina em 2016. Portanto, nossa amostra é composta de 551 empresas de 26 países e 1.858 demonstrações financeiras coletadas manualmente para análise (Tabela 1).

Tabela 1  
Distribuição da amostra

Países	Empresas	Demonstrações contábeis	Países	Empresas	Demonstrações contábeis
África do Sul	26	84	Itália	32	103
Alemanha	33	108	Kuwait	1	4
Austrália	5	16	Malásia	9	31
Bélgica	12	42	México	16	63
Brasil	70	272	Noruega	19	63
Canadá	41	154	Nova Zelândia	3	9
Chile	11	41	Países Baixos	18	63
Dinamarca	11	34	Polônia	13	38
Espanha	30	98	Reino Unido	33	92
Filipinas	7	28	Sri Lanka	19	40
Finlândia	11	37	Suécia	10	32
France	76	244	Turquia	18	71
Hong Kong	24	84			
Irlanda	3	7	<b>Total</b>	<b>551</b>	<b>1.858</b>

Para testar nossa primeira hipótese, precisamos avaliar se, após a adoção da IFRS 11 e IFRS 12, essas 551 empresas (1.858 demonstrações financeiras) estavam divulgando nas notas explicativas as mesmas informações financeiras das *joint ventures* que anteriormente eram reconhecidas nas demonstrações financeiras pela consolidação proporcional. Em outras palavras, verificamos se as informações financeiras das *joint ventures* divulgadas nas notas explicativas permitem que os investidores recomponham as demonstrações financeiras que utilizavam a consolidação proporcional.

Portanto, para atingir o primeiro objetivo dessa pesquisa e testar a primeira hipótese, coletamos e analisamos manualmente cada uma dessas 1.858 demonstrações financeiras (551 empresas) para avaliar as informações financeiras das *joint ventures* estão sendo divulgadas nas notas explicativas e, especificamente, verificar se os ativos, passivos, receitas e despesas das *joint ventures* estão sendo divulgados. Ou seja, buscamos identificar quais empresas divulgaram todas essas informações financeiras (ativos, passivos, receitas e despesas) para pelo menos uma de suas *joint ventures*.

### 3.2 Análise de *Value Relevance*

Com a emissão das IFRS 11 e 12, todas as empresas tiveram que substituir o método de consolidação proporcional pelo de equivalência patrimonial. Portanto, após a adoção das IFRS 11 e 12, as informações financeiras dos investimentos em *joint venture* passaram a ser divulgados apenas nas notas explicativas às demonstrações financeiras.

Para testar nossa segunda hipótese, analisamos se as informações das *joint ventures* que aparecem apenas nas notas explicativas às demonstrações contábeis são incorporadas aos preços das ações, ou seja, se as informações das *joint ventures* são relevantes. Desta forma, utilizamos o modelo proposto por Feltham e Ohlson (1995) (*Value Relevance Model*), no qual os preços das ações são determinados pelo lucro líquido e patrimônio líquido por ação. Seguimos a mesma abordagem, mas com algumas modificações. Primeiro, desagregamos o lucro líquido entre receitas e despesas e o patrimônio líquido entre ativos e passivos, conforme Sarquis et al (2020), visto que o lucro líquido e o patrimônio líquido são geralmente os mesmos tanto no método de equivalência patrimonial como no de consolidação proporcional, mas os ativos, passivos, receitas e despesas totais são maiores na consolidação proporcional do que no de equivalência patrimonial. Em segundo lugar, conforme explicado na seção 2.1, os ativos, passivos, receitas e despesas das *joint ventures* sob o modelo de equivalência patrimonial (nossa amostra) não incluem os valores dos empreendedores em conjunto, pois os mesmos estão presentes apenas nas notas explicativas às demonstrações financeiras, não no Balanço Patrimonial ou na Demonstração de Resultados. Portanto, adicionamos ao modelo os preços das ações do próprio empreendedor em conjunto como variável dependente e seus ativos, passivos, receitas e despesas como variáveis explicativas (coletadas de seu Balanço Patrimonial e Demonstração de Resultados), além dos dados de suas *joint ventures* coletados das notas explicativas às demonstrações financeiras dos empreendedores em conjunto. Além disso, para melhor atender à suposição de normalidade do termo de erro da análise de regressão, aplicamos o logaritmo natural aos valores dos preços das ações.

Se os valores das *joint ventures* são importantes para a avaliação das empresas, adicioná-los ao modelo de *Value Relevance* deve adicionar informação valiosa, portanto, devem ser significativos. Desta forma, testamos sua significância juntamente com as das *joint ventures* usando a Equação (1), onde a variável dependente é o logaritmo dos preços das ações:

$$p_{it} = \beta_0 + \beta_1 Ativos_{it} + \beta_2 Passivos_{it} + \beta_3 Receitas_{it} + \beta_4 Despesas_{it} + \beta_5 JVAtivos_{it} + \beta_6 JVPassivos_{it} + \beta_7 JVReceitas_{it} + \beta_8 JVDespesas_{it} + \epsilon_{it}. \quad (1)$$

Na Equação (1), as variáveis *Ativos*, *Passivos*, *Receitas* e *Despesas* são os valores retirados do balanço patrimonial e demonstração de resultados do empreendedor em conjunto, enquanto as variáveis *JVAtivos*, *JVPassivos*, *JVReceitas* e *JVDespesas* são os valores contábeis de seus investimentos em *joint ventures*, coletados das notas explicativas às demonstrações financeiras dos empreendedores em conjunto. Todos os valores estão na moeda local e são dimensionados pelo número de ações em circulação dos empreendedores em conjunto.

Além disso, avaliamos se a relevância das informações financeiras das *joint ventures* (*JVAtivos*, *JVPassivos*, *JVReceitas* e *JVDespesas*) varia de acordo com o nível de sofisticação dos investidores, medido pelo percentual de participação de investidores institucionais de cada empresa por ano. Hipotetizamos que o percentual de participação de investidores institucionais, que funciona como uma *proxy* da qualidade do ambiente informacional das empresas pois mede a sofisticação dos investidores, está relacionada à capacidade do mercado de processar informações contábeis disponíveis apenas nas notas explicativas. Esperamos que os investidores mais sofisticados sejam mais capazes de processar as informações das notas explicativas às demonstrações contábeis.

Para tanto, dividimos nossa amostra entre as observações com maiores percentuais de participação de investidores institucionais (acima da mediana) e com menores percentuais de participação de investidores institucionais (abaixo da mediana), e estimamos a Equação (1) novamente para verificar se as duas amostras gerariam resultados diferentes.

Estimamos todos os modelos utilizando efeitos fixos de empresa aplicando uma transformação de primeira diferença (*first differences*) nas variáveis. Os efeitos fixos podem ser controlados pela primeira diferença ou pela transformação *within*, mas usar a primeira diferença funciona melhor quando os resíduos são autocorrelacionados. Usamos o teste de Wooldridge (2010) para correlação serial para dados em painel e o teste indicou que tirar a primeira diferença funciona melhor em nosso modelo. Isso é esperado, uma vez que nossa variável dependente é o logaritmo dos preços das ações, que geralmente têm raízes unitárias.

## 4. Resultados

Esta seção apresenta e discute os resultados. A seção 4.1 apresenta as análises descritivas para testar a Hipótese 1, ou seja, de que as empresas não estão divulgando nas notas explicativas as mesmas informações financeiras das *joint ventures* que eram anteriormente obtidas nas demonstrações financeiras pela consolidação proporcional. Por sua vez, a seção 4.2 apresenta as análises de *value relevance* para testar as Hipóteses 2 e 3, que propõem que as informações financeiras das *joint ventures* divulgadas nas notas explicativas às demonstrações financeiras do empreendedor em conjunto são relevantes para os agentes do mercado financeiro (H2), mas apenas para os investidores mais sofisticados (H3).

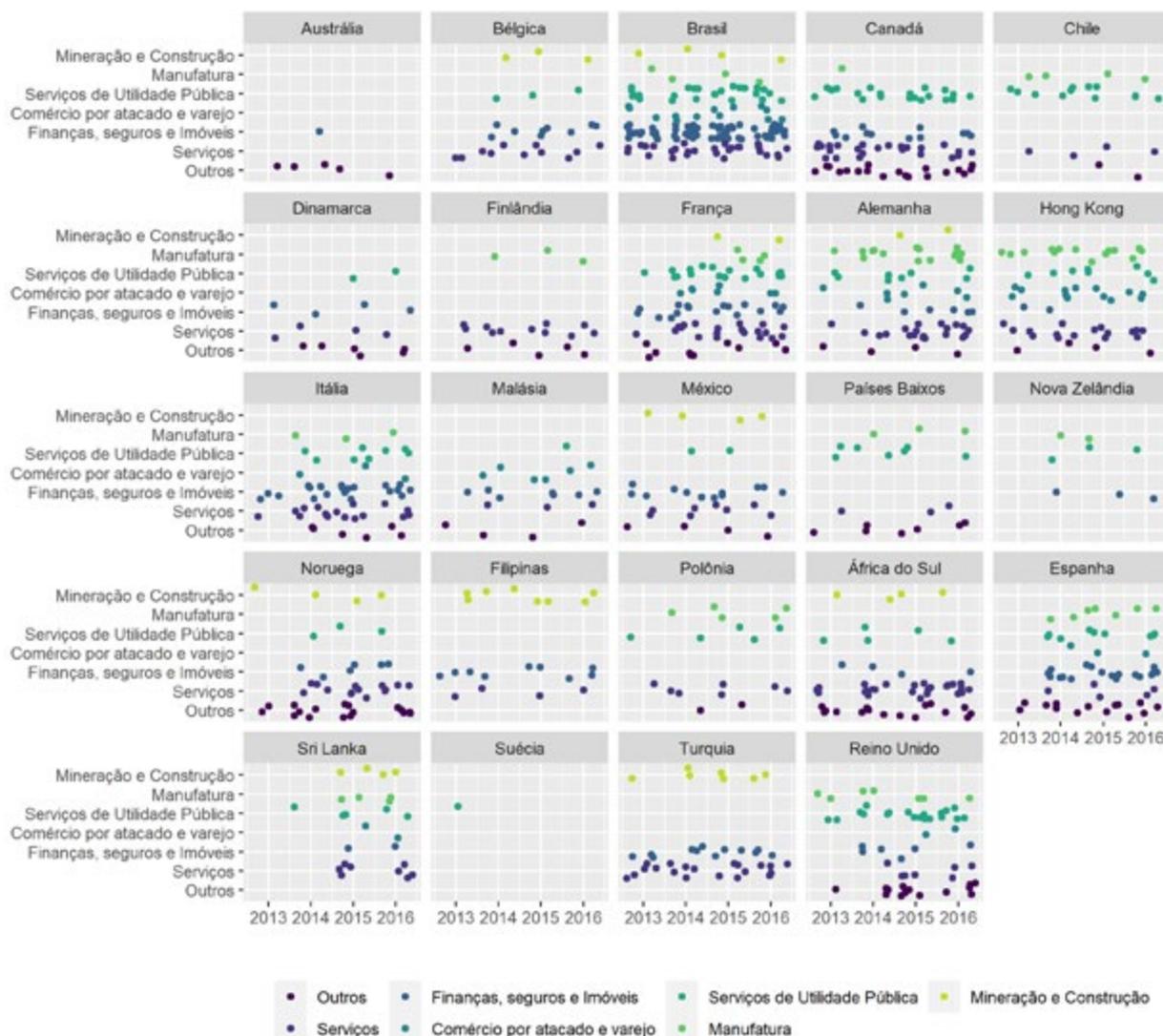
### 4.1 Análises descritivas

Identificamos que apenas 316 das 551 empresas (1.858 demonstrações financeiras), ou seja, 57% (959 demonstrações financeiras – 52%) divulgaram nas notas explicativas as mesmas informações financeiras relativas a *joint ventures* que eram anteriormente reconhecidas nas demonstrações financeiras (i.e., ativos, passivos, receitas e despesas). A Tabela 2 apresenta o número de demonstrações contábeis em que as informações financeiras das *joint ventures* foram divulgadas (coluna “divulgação”) em relação à amostra total (coluna “amostra”), separados por país e setor. Além disso, a Figura 1 também mostra a distribuição das 316 empresas (959 demonstrações financeiras) por país, setor e ano (2013–2016).

Tabela 2

**Número de demonstrações contábeis que divulgam as informações financeiras das *joint ventures* em relação a amostra total**

Países	Mineração e Construção		Manufatura		Utilidade Pública		Comércio por Atacado e Varejo		Finanças, Seguros e Imóveis		Serviços		Outros		Total	
	Amostra	Divulgação	Amostra	Divulgação	Amostra	Divulgação	Amostra	Divulgação	Amostra	Divulgação	Amostra	Divulgação	Amostra	Divulgação	Amostra	Divulgação
África do Sul	27	16	27	25	7	4	5	0	5	5	6	0	7	4	84	54
Alemanha	4	4	41	20	30	6	7	7	8	8	16	16	2	2	108	63
Austrália	7	5	3	0	3	1	0	0	0	0	3	0	0	0	16	6
Bélgica	4	0	15	11	13	9	0	0	7	3	0	0	3	3	42	26
Brasil	12	0	64	29	95	66	13	13	76	25	4	4	8	4	272	141
Canadá	48	20	44	24	26	12	6	0	24	22	4	1	2	0	154	79
Chile	6	2	4	4	8	0	0	0	19	12	4	4	0	0	41	22
Dinamarca	11	6	10	4	11	4	0	0	2	2	0	0	0	0	34	16
Espanha	23	14	17	5	26	18	3	3	19	9	10	7	0	0	98	56
Filipinas	0	0	4	4	12	9	0	0	4	0	0	0	8	8	28	21
Finlândia	8	5	23	11	0	0	3	0	0	0	3	3	0	0	37	19
França	25	11	80	20	38	17	25	7	44	19	29	4	3	2	244	80
Hong Kong	4	4	18	16	14	2	16	13	14	8	14	14	4	0	84	57
Irlanda	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	7	0
Itália	16	6	28	16	40	21	6	3	10	8	3	3	0	0	103	57
Kuwait	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0
Malásia	4	4	7	3	7	7	6	6	7	1	0	0	0	0	31	21
México	8	4	19	8	16	12	0	0	12	2	0	0	8	4	63	30
Noruega	18	17	22	14	13	6	0	0	6	3	0	0	4	4	63	44
Nova Zelândia	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3	3	2	0	0	9	8
Países Baixos	13	7	21	3	3	0	0	0	8	7	15	3	3	0	63	20
Polónia	8	2	7	7	0	0	0	0	13	5	10	5	0	0	38	19
Reino Unido	19	14	12	7	13	6	2	2	25	19	21	7	0	0	92	55
Sri Lanka	0	0	8	8	8	2	4	2	7	5	7	4	6	4	40	25
Suécia	3	0	9	0	10	0	0	0	4	1	6	0	0	0	32	1
Turquia	4	0	32	20	16	12	0	0	12	0	0	0	7	7	71	39
Total	272	141	520	259	412	217	96	56	329	167	162	77	67	42	1.858	959



**Figura 1.** Distribuição das empresas que divulgaram as informações financeiras das *joint ventures* nas notas explicativas – 316 empresas e 959 demonstrações contábeis

Em geral, verificamos que as empresas não estão divulgando nas notas as mesmas informações financeiras das *joint ventures* que anteriormente eram reconhecidas nas demonstrações financeiras, embora varie muito entre os países. Especificamente, os países com os maiores percentuais de divulgação são a Nova Zelândia (89%), as Filipinas (75%), Hong Kong (68%), Malásia (68%) e Noruega (70%), enquanto os países com as porcentagens mais baixas são a Irlanda (0%), Kuwait (0%), Suécia (3%), os Países Baixos (32%) e França (33%).

Essas diferenças não são tão significativas entre os setores, visto que o percentual de divulgação varia de 48% (Serviços) a 58% (Comércio Atacado e Varejo). A Figura 1 também indica que esse percentual de divulgação não melhorou ao longo do tempo (de 2013 a 2016), pois os gráficos indicam um comportamento horizontal em vez de crescente<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Para uma análise mais detalhada do nível de cumprimento dos requisitos de divulgação estabelecidos pela IFRS 12, vide Sarquis et al. (2021).

Em resumo, essas análises descritivas permitem confirmar nossa primeira hipótese, ou seja, as empresas não estão divulgando nas notas as mesmas informações financeiras das *joint ventures* (ativos, passivos, receitas e despesas) que eram obtidas anteriormente nas demonstrações financeiras pela consolidação proporcional. Esse achado corrobora a literatura que apresenta evidência de que as empresas nem sempre cumprem os requisitos de divulgação (Che Azmi & English, 2016; Glaum et al., 2013; Izzo et al., 2013; Lucas & Lourenço, 2014; Mazzi et al., 2017; Sarquis et al., 2021; Tsalavoutas et al., 2020). Além disso, esse resultado também indica que houve uma perda informacional ao substituir o método de consolidação proporcional pelo de equivalência patrimonial para a contabilização dos investimentos em *joint ventures*.

Para avaliar a materialidade dos investimentos em *joint ventures*, comparamos os valores contábeis (ativos, passivos, receitas, despesas) dos empreendedores em conjunto e de todos os investimentos em *joint ventures* que foram divulgados. Considerando as medianas, o total dos ativos das *joint ventures* representa 4,9% dos ativos, 4,6% de passivos, 4,1% das receitas e 3,5% das despesas dos empreendedores em conjunto. Portanto, os valores das *joint ventures* são relativamente baixos comparados com os valores contábeis dos empreendedores em conjunto. No entanto, há uma variação considerável. Por exemplo, 9,6% (9,9%) das observações têm passivos (receitas) de *joint ventures* representando mais de 50% dos passivos (receitas) da empresa investidora. Além disso, das informações financeiras analisadas, as receitas das *joint ventures* são as mais relevantes, já que 6,5% da amostra tem receitas de *joint ventures* superiores às dos empreendedores em conjunto. A Figura 2 mostra essa distribuição por país e setor. Como a variação é muito alta, a Figura 2 apresenta os dados winsorizados a 5%.

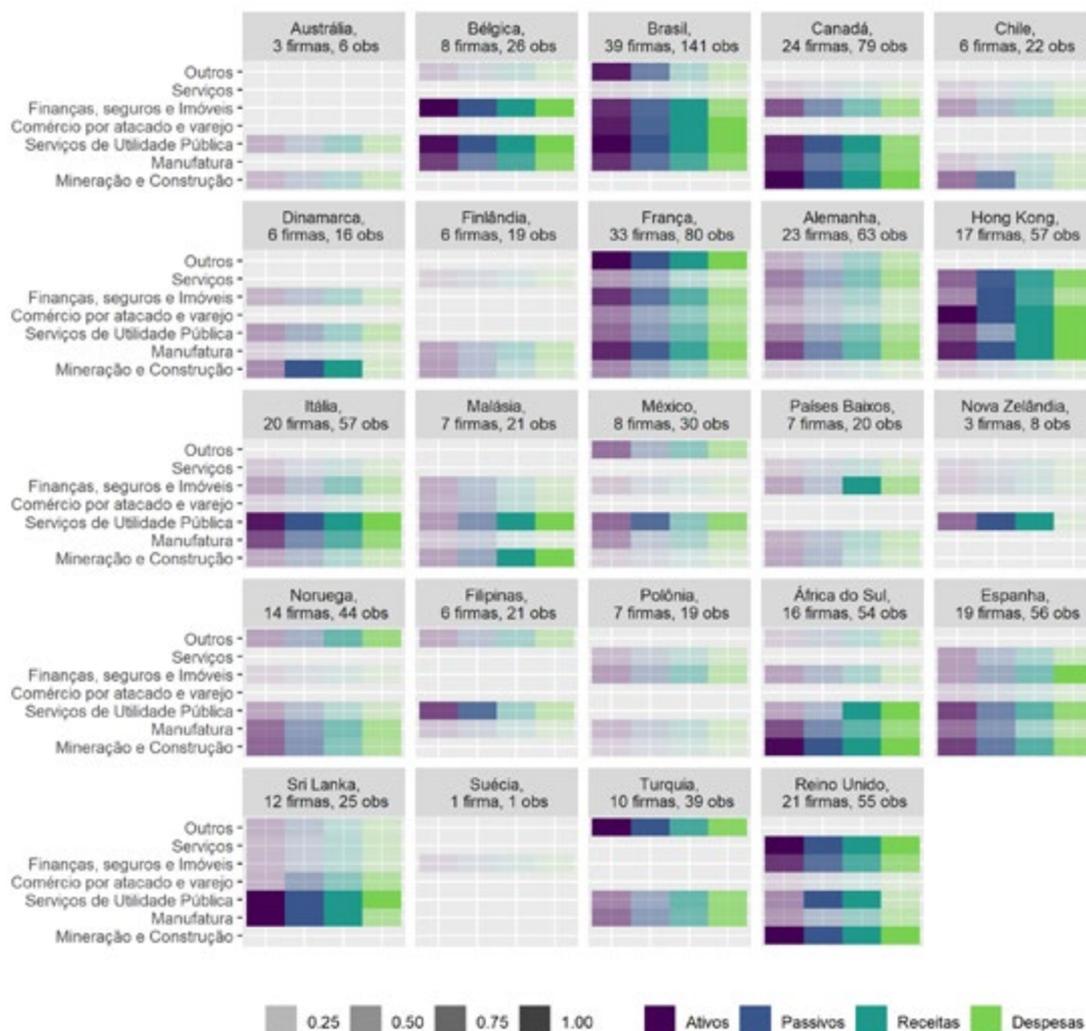


Figura 2. Valor das *joint ventures* em relação aos empreendedores em conjunto

A partir da Figura 2, pode-se observar que, no Brasil, o país com o maior número de observações (141), o setor com maior materialidade dos investimentos em *joint ventures* em relação aos valores dos empreendedores em conjunto é o setor de serviços de utilidade pública. Na França, o segundo país em número de observações (77), as *joint ventures* são maiores nos setores de finanças, seguros e imóveis e de mineração e construção. Estes são os dois setores em que as *joint ventures* são mais materiais na maioria dos países.

Portanto, as empresas que investem em *joint ventures* as utilizam principalmente para obter receitas. A TVI Pacific Inc., uma empresa de mineração e construção do Canadá não obteve receita própria durante o período da amostra, apenas de suas *joint ventures*. O mesmo ocorreu com a China Ever Grand Financial Leasing de Hong Kong em 2015. Considerando a diferença entre ativos e passivos, mais de três terços das *joint ventures* na amostra apresentaram patrimônio líquido negativo e prejuízo líquido (considerando a soma total das *joint ventures* de cada empresa investidora). Portanto, em geral, as *joint ventures* não apresentam uma boa saúde financeira.

Também simulamos as demonstrações financeiras consolidadas proporcionais dos empreendedores em conjunto para avaliar as diferenças nos ativos, passivos, receitas e despesas. A Tabela 3 mostra os valores originais (método de equivalência patrimonial) e proporcionalmente consolidados para ativos, passivos, receitas e despesas por ação dos empreendedores em conjunto, juntamente com um teste de média para cada valor contábil. Como os dados variam muito entre as empresas, a Tabela 3 mostra os valores winsorizados a 5%, indicando diferenças estatisticamente significativas entre receitas e despesas consolidadas e não consolidadas proporcionalmente. Entretanto, é importante notar que os números apresentados na Tabela 3 são conservadores, uma vez que os valores consolidados proporcionalmente consideram apenas as *joint ventures* divulgadas, ou seja, as empresas não divulgam as informações contábeis de todas as suas *joint ventures*. Se o fizessem, a diferença seria muito maior.

Tabela 3

**Valores contábeis originais versus valores contábeis consolidados proporcionalmente**

	Valores Originais	Valores Consolidados Proporcionalmente	t teste
Ativos	100,032	104,094	-0,462
Passivos	67,493	73,453	-0,885
Receitas	45,515	51,839	-1,721 *
Despesas	44,199	50,756	-1,802 *

## 4.2 Análise de *Value Relevance*

A Tabela 4 mostra as estatísticas descritivas por setor das variáveis utilizadas na Equação (1). O Painel A da Tabela 4 apresenta o logaritmo dos preços e os ativos, passivos, receitas e despesas por ação das empresas investidoras, e o Painel B mostra os ativos, passivos, receitas e despesas por ação das *joint ventures*. Comparando o Painel A com o Painel B, podemos ver quão pequenas são as *joint ventures* em relação às suas respectivas empresas investidoras, conforme discutido na seção anterior.

Tabela 4

**Estatística descritiva por setor**

Setor	Stat	log-Preços	Ativos	Passivos	Receitas	Despesas
<b>Painel A: Empreendedores em conjunto</b>						
Mineração e Construção	Média	2,80	136,90	96,00	68,90	68,70
	Desv padrão	2,20	227,00	171,10	91,80	91,00
	N	126	136	136	136	136
Manufatura	Média	3,00	82,30	45,70	61,40	59,60
	Desv padrão	1,70	139,00	86,70	80,70	79,20
	N	229	250	250	250	250
Utilidade Pública	Média	2,20	47,20	29,80	19,00	18,10
	Desv padrão	1,40	97,60	65,30	33,30	32,20
	N	199	211	211	211	211
Comércio Atacado e Varejo	Média	2,00	64,80	42,80	53,50	51,80
	Desv padrão	2,00	155,60	114,40	88,80	87,00
	N	56	56	56	56	56
Finanças, seguros e imóveis	Média	2,70	180,40	137,10	30,20	28,90
	Desv padrão	2,10	277,80	217,30	66,20	65,20
	N	144	161	161	161	161
Serviços	Média	2,10	44,30	33,40	28,40	28,10
	Desv padrão	1,60	89,50	79,30	49,70	49,40
	N	71	76	76	76	76
Outros	Média	4,10	198,50	126,10	90,50	84,70
	Desv padrão	1,30	245,80	185,40	105,50	102,30
	N	40	39	39	39	39
<b>Painel B: Joint Ventures</b>						
Mineração e Construção	Média	2,80	10,50	10,50	7,00	6,60
	Desv padrão	2,20	17,40	17,40	13,30	12,30
	N	126	136	136	136	136
Manufatura	Média	3,00	5,60	5,60	4,50	4,20
	Desv padrão	1,70	11,50	11,50	8,60	8,00
	N	229	250	250	250	250
Utilidade Pública	Média	2,20	6,30	6,30	2,80	2,60
	Desv padrão	1,40	11,90	11,90	7,10	6,70
	N	199	211	211	211	211
Comércio Atacado e Varejo	Média	2,00	5,60	5,60	5,70	5,20
	Desv padrão	2,00	13,60	13,60	12,50	11,50
	N	56	56	56	56	56
Finanças, seguros e imóveis	Média	2,70	7,70	7,70	2,30	1,90
	Desv padrão	2,10	15,10	15,10	7,00	6,30
	N	144	161	161	161	161
Serviços	Média	2,10	1,70	1,70	0,80	0,70
	Desv padrão	1,60	5,20	5,20	1,80	1,70
	N	71	76	76	76	76
Outros	Média	4,10	18,40	18,40	11,20	10,60
	Desv padrão	1,30	18,00	18,00	11,80	11,10
	N	40	39	39	39	39

A Tabela 5 mostra os resultados das estimativas para os três modelos diferentes. O modelo (1) é o modelo básico de *value relevance* tradicional, que mostra que tanto o patrimônio líquido quanto o lucro líquido são positivos e estatisticamente significativos e, portanto, são relevantes para explicar os preços das ações. Esse achado está de acordo com a literatura de *value relevance* (Collins, Maydew, & Weiss, 1997; Chen, Chen, & Su, 2001), e mostra que o lucro líquido e o patrimônio líquido são importantes para explicar os preços das ações, ou seja, os valores contábeis são relevantes para o mercado de ações. O modelo (2) é o modelo *value relevance* decomposto, no qual o patrimônio é decomposto entre ativos e passivos e o lucro líquido é decomposto entre receitas e despesas. Essa decomposição é importante, uma vez que a troca da consolidação proporcional para o método de equivalência patrimonial em geral resulta no mesmo lucro líquido e patrimônio líquido, mas em ativos, passivos, receitas e despesas menores, conforme discutido por Sarquis et al. (2020). Nossos resultados indicam que uma vez que o patrimônio líquido e o lucro líquido são decompostos, os ativos e receitas totais são estatisticamente significantes com os sinais esperados, enquanto o passivo também tem o sinal esperado, mas é significativo apenas no nível de 10%; e as despesas não são estatisticamente significantes.

Como as estimativas estão em primeira diferença (*first-differences*), restam apenas 565 observações para as regressões. Conforme explicado na seção 3.2, estimamos os modelos de *value relevance* incluindo os efeitos fixos de empresas, uma vez que sua omissão pode levar à endogeneidade e, portanto, vieses nos coeficientes estimados que podem resultar em conclusões equivocadas. Por exemplo, os valores contábeis das *joint ventures* podem não parecer significativos porque não são importantes para algumas empresas e apenas o são para outras, e o controle dos efeitos fixos da empresa nos permite evitar isso. Os efeitos fixos da empresa podem ser incluídos tanto pela transformação *within* (equivalente à adição de *dummies* da empresa) quanto pela transformação em primeira diferença. Wooldridge (2010) explica que ambos são igualmente válidos para evitar vieses devido a variáveis omitidas constantes no tempo, mas tirar a primeira diferença é mais eficiente quando os erros são autocorrelacionados e sugere um teste para fazer essa avaliação. Para todos os modelos, o teste indicou que a primeira diferença é mais apropriada, o que é esperado quando a variável dependente é o logaritmo do preço das ações (mais propensa à autocorrelação e às raízes unitárias do que à diferença no logaritmo do preço das ações). Portanto, as variáveis são todas variações no tempo, o que geralmente leva a valores de  $R^2$  mais baixos. Embora a literatura tradicional abordando os modelos de *value relevance* geralmente produza altos valores de  $R^2$  e dependa disso para avaliar a importância dos valores contábeis para o mercado, essa medida não é apropriada para modelos de primeira diferença. Na verdade, alguns estudos mostram que o  $R^2$  de modelos de *value relevance* com variáveis em níveis sofrem de viés de escala (Brown, Lo, & Lys, 1999; Bartov, Goldber, & Kim, 2005). Desta forma, analisamos a significância estatística individual das variáveis para avaliar se elas são importantes ou não para explicar os preços das ações.

Finalmente, resultados interessantes são obtidos quando os valores das *joint ventures* são incluídos no Modelo (3). Primeiro, nem os ativos nem os passivos das *joint ventures* são relevantes, mas apenas os ativos e passivos dos empreendedores em conjunto. Enquanto no Modelo (2) as receitas das empresas investidoras foram relevantes, ao somar as receitas e despesas das *joint ventures*, apenas as últimas parecem significantes. Portanto, os resultados sugerem que as informações financeiras da demonstração do resultado das *joint ventures* divulgadas nas notas explicativas dos empreendedores são absorvidas pelo mercado, explicando os preços das ações das empresas investidoras. O  $R^2$  é baixo para os três modelos, mas, conforme explicado anteriormente, isso é esperado, pois as variáveis estão em primeira diferença.

Esse resultado corrobora a literatura que analisou o *value relevance* das informações divulgadas nas notas às demonstrações contábeis. Por exemplo, Al Jifri e Citron (2009) encontraram que as notas explicativas das informações de ágio (*goodwill*) são capazes de explicar os preços das ações no mercado do Reino Unido, embora não em todos os casos. A literatura costuma apresentar resultados mistos sobre o *value relevance* das informações apresentadas nas notas explicativas. Por exemplo, Valfaei, Taylor e Ahmed (2011) descobriram que as divulgações de capital intelectual nas notas explicativas tinham *value relevance* na Grã-Bretanha e na Austrália, mas não tanto em Hong Kong ou Cingapura. Davis-Friday, Folami, Liu e Mittelstaedt (1999) verificaram que as informações sobre o passivo previdenciário têm mais *value relevance* quando apresentadas no balanço patrimonial do que nas notas.

Tabela 5  
Modelos de *Value relevance*

	Variável dependente:		
		Log-Preços	
	(1)	(2)	(3)
Patrimônio Líquido	0,004*** (0,001)		
Resultado Líquido	0,038*** (0,005)		
Ativos		0,003*** (0,001)	0,003*** (0,001)
JV Ativos			-0,008 (0,007)
Passivos		-0,003* (0,002)	-0,003** (0,002)
JV Passivos			0,010 (0,009)
Receitas		0,003** (0,001)	0,002 (0,002)
JV Receitas			0,060** (0,030)
Despesas		-0,002 (0,002)	-0,001 (0,002)
JV Despesas			-0,060** (0,029)
Constante	-0,030** (0,013)	-0,024* (0,013)	-0,023* (0,013)
Variáveis em Primeira Diferença	Sim	Sim	Sim
Erros Padrão clusterizados	Sim	Sim	Sim
Observações	565	565	565
R <sup>2</sup>	0,087	0,035	0,041
R <sup>2</sup> Ajustado	0,084	0,028	0,027
Estatística F	26,792***	5,046***	2,944***

Nota: \*p<0,1; \*\*p<0,05; \*\*\*p<0,01

Em seguida, avaliamos se, e como, a relevância das informações financeiras das *joint ventures* depende do nível de sofisticação do investidor. Usamos o percentual de participação de investidores institucionais como *proxy* da sofisticação do investidor para cada uma das empresas por ano. Em média, as empresas possuem 28,8% de participação de investidores institucionais e para três quartos da amostra essa porcentagem é inferior a 40%. Portanto, em geral, a proporção de investidores institucionais é baixa. A Figura 3 mostra a porcentagem média de participação dos investidores institucionais por setor e país, onde é possível ver que esta é muito maior para as empresas no Reino Unido do que nos outros países. De fato, a porcentagem média de participação de investidores institucionais no Reino Unido é de 73,9%, seguida pela África do Sul com uma média de 61,7%, e a Noruega com 41,6%. Os países com os níveis mais baixos de participação de investidores institucionais são as Filipinas (3,6%), Hong Kong (7%) e a Suécia (11,8%).

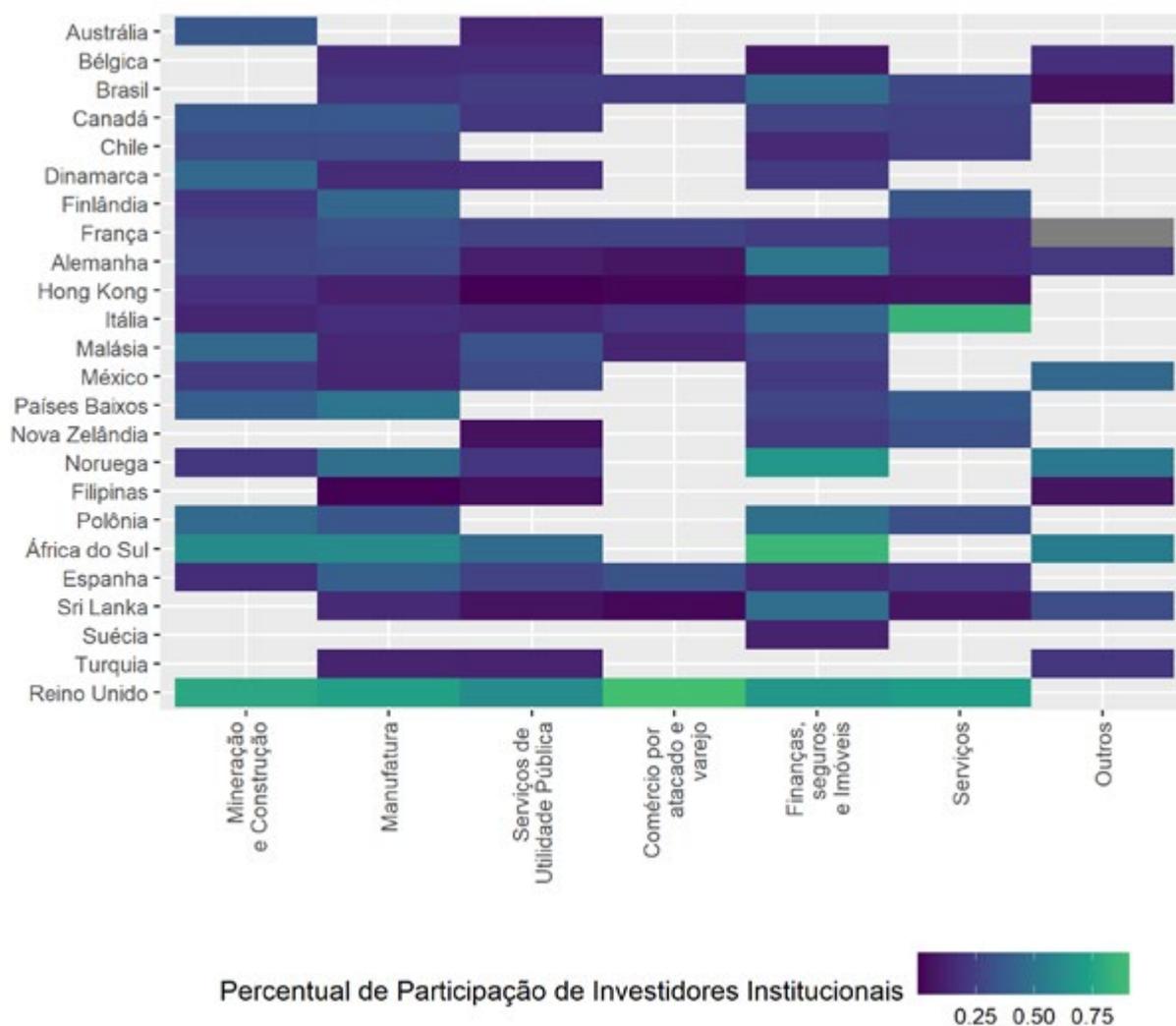


Figura 3. Percentual de participação de investidores institucionais por setor e país

A Tabela 6 apresenta os resultados da estimativa da Equação (1) para duas amostras divididas. O primeiro, o Modelo (1), mostra os resultados para as observações com maiores percentuais de participação de investidores institucionais (acima da mediana), enquanto o segundo (Modelo (2) mostra os resultados considerando as observações com menores percentuais de participação de investidores institucionais. Os resultados da Tabela 6 indicam que a relevância das receitas e despesas das *joint ventures* é válida apenas para a amostra com maiores percentuais de participação de investidores institucionais, ou seja, apenas investidores sofisticados incorporam as informações sobre os investimentos em *joint ventures* divulgadas nas notas explicativas às demonstrações financeiras. Para os investidores menos sofisticados, apenas os ativos e passivos das empresas investidoras são incorporados aos preços das ações. Isso é consistente com a literatura que analisa as diferenças de *value relevance* de acordo com o nível de participação de investidores institucionais. Por exemplo, Song, Thomas e Yi (2010) encontram evidência de que a relevância do valor justo é maior para empresas com forte governança corporativa (incluindo a porcentagem de ações detidas por investidores institucionais) nos EUA. Yu (2013) conclui que a participação de investidores institucionais (juntamente com o acompanhamento de analistas) pode explicar o *value relevance* dos passivos previdenciários também nos EUA, enquanto Rehman, Riaz, Cullinan, Zhang e Wang (2020) encontraram que a participação de investidores institucionais modera a relevância da divulgação de informações sobre a responsabilidade social corporativa na China.

Tabela 6

**Modelos de *value relevance*: sofisticação do investidor**

	Variável dependente: log-Preços	
	Propriedade institucional alta	Propriedade institucional baixa
	(1)	(2)
Ativos	0,002 (0,002)	0,008** (0,004)
JV Ativos	-0,017 (0,012)	0,007 (0,020)
Passivos	0,0004 (0,004)	-0,009** (0,004)
JV Passivos	0,015 (0,012)	-0,012 (0,028)
Receitas	0,0005 (0,001)	0,009 (0,006)
JV Receitas	0,106*** (0,039)	0,001 (0,045)
Despesas	-0,001 (0,001)	-0,006 (0,007)
JV Despesas	-0,099** (0,043)	-0,0004 (0,049)
Constante	-0,045** (0,020)	-0,008 (0,023)
Variáveis em Primeira Diferença	Sim	Sim
Erros Padrão clusterizados	Sim	Sim
Observações	259	253
R <sup>2</sup>	0,067	0,057
R <sup>2</sup> Ajustado	0,037	0,026
Estatística F	2,256**	1,843*

Nota:\*p&lt;0,1; \*\*p&lt;0,05; \*\*\*p&lt;0,01

Portanto, nossos resultados são consistentes com a hipótese de que a troca do método de consolidação proporcional para o de equivalência patrimonial na contabilização dos investimentos em *joint ventures* representa perda de informação para os investidores menos sofisticados, visto que eles não conseguem incorporar integralmente as informações das notas explicativas às demonstrações financeiras em suas decisões de investimento. Esse achado é corroborado pela literatura, que argumenta que reconhecimento e divulgação não são substitutos e que os usuários enfrentam custos mais altos para processar uma informação divulgada em comparação com uma informação reconhecida (Müller et al., 2015; Schipper, 2007; Yu, 2013). Desta forma, apenas investidores sofisticados são capazes de absorver as informações divulgadas nas notas. Esse é um resultado relevante se considerarmos a regulação contábil que ocorre em vários países com níveis muito diferentes de qualidade do ambiente institucional, como é o caso das IFRS emitidas pelo Iasb. Como estudos anteriores mostram, a capacidade do mercado de incorporar informações apenas divulgadas nas notas varia de acordo com o ambiente institucional (ver por exemplo, Kang & Pang, 2005; Chebaane & Othman, 2014; Fiechter & Novotny-Farkas, 2017) e nível de sofisticação do investidor, como mostrado por Song et al (2010), Yu (2013), Rehman et al (2020) e na presente pesquisa.

## 5. Considerações finais

Nesta pesquisa, analisamos as informações das *joint ventures* nas notas explicativas às demonstrações financeiras dos empreendedores em conjunto após a aplicação das IFRS 11 e 12. Investigamos como as empresas estão divulgando essas informações e se essas informações são relevantes para o mercado. Antes da adoção das IFRS 11 e 12, as informações das *joint ventures* eram reconhecidas nas demonstrações contábeis dos empreendedores em conjunto pelo método de consolidação proporcional (quando este era o método escolhido), mas após a emissão dessas normas, os empreendedores em conjunto só podem usar o método de equivalência patrimonial para contabilizar seus investimentos em *joint ventures* e as informações financeiras desses investimentos são divulgadas apenas nas notas explicativas às demonstrações financeiras desses empreendedores.

Desta forma, coletamos e analisamos manualmente 1.858 demonstrações financeiras de 551 empresas de 26 países durante o período de 2013 (ou 2014, dependendo do ano de adoção) até 2016. Apenas 316 das 551 empresas (totalizando 959 demonstrações financeiras) possuem ativos, passivos, receitas e despesas das *joint ventures* divulgados em suas notas explicativas às demonstrações contábeis. Em geral, os valores contábeis das *joint ventures* são relativamente baixos em comparação com os valores contábeis dos empreendedores em conjunto, mas há variação considerável. Com as informações disponíveis, simulamos as demonstrações contábeis dos empreendedores em conjunto como se tivessem usado o método de consolidação proporcional e encontramos diferenças estatisticamente significantes entre as receitas e despesas que, de fato, foram divulgadas (método de equivalência patrimonial) e as simuladas, considerando os valores consolidados proporcionalmente, que incluem as informações das *joint ventures*.

Em seguida, descobrimos que as receitas e despesas das *joint ventures* são relevantes para explicar os preços das ações das empresas investidoras, o que indica que as informações da demonstração do resultado das *joint ventures* apresentadas nas notas explicativas são absorvidas pelo mercado. No entanto, isso só vale para empresas com níveis mais altos de investidores institucionais. Para empresas com níveis mais baixos de investidores institucionais, nenhuma informação da *joint venture* aparece relevante em nossas estimativas, o que sugere que são absorvidas apenas por investidores mais sofisticados.

Em resumo, apresentamos evidência consistente da perda de informação depois que a IFRS 11 foi adotada. As empresas não estão divulgando nas notas explicativas as mesmas informações financeiras das *joint ventures* que costumavam ser obtidas nas demonstrações contábeis. Além disso, apenas investidores sofisticados absorvem as informações que, de fato, são divulgadas.

Nossos achados trazem contribuições importantes não apenas para a literatura acadêmica, mas também para os investidores do mercado de capitais e para o órgão regulador (Iasb). Especificamente, esta pesquisa contribui para a literatura abordando o tratamento contábil de participações em *joint ventures*, o nível de cumprimento dos requisitos de divulgação e a discussão sobre as diferenças entre reconhecer um item nas demonstrações financeiras ou divulgá-lo nas notas explicativas às demonstrações financeiras. Em relação à contribuição prática, nossos achados são importantes para os investidores do mercado de capitais, principalmente para os menos sofisticados, pois apresentamos evidência de que estes não estão absorvendo adequadamente as informações financeiras de participações em *joint ventures*. Por fim, esta pesquisa também é relevante para o Iasb durante a atual Revisão Pós-Implementação (PIR) das IFRS 11 e 12 e para o projeto *Disclosure Initiative*.

## Referências

- Ahmed, A. S., Kilic, E., & Lobo, G. J. (2006). Does recognition versus disclosure matter? evidence from value-relevance of banks' recognized and disclosed derivative financial instruments. *The Accounting Review*, 81 (3), p. 567–588. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr.2006.81.3.567>
- Al Jifri, K., & Citron, D. (2009). The value-relevance of financial statement recognition versus note disclosure: Evidence from goodwill accounting. *European Accounting Review*, 18(1), p. 123-140. Doi: <https://doi.org/10.1080/09638180802324351>
- Baloria, V. P., Klassen, K. J., & Wiedman, C. I. (2019). Shareholder activism and voluntary disclosure initiation: The case of political spending. *Contemporary Accounting Research*, 36(2), p. 904-933. Doi: <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12457>
- Bamber, L. S., Jiang, J., & Wang, I. Y. (2010). What's my style? The influence of top managers on voluntary corporate financial disclosure. *The Accounting Review*, 85(4), 1131-1162. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.4.1131>
- Bartov, E., Goldberg, S. R., & Kim, M. (2005). Comparative value relevance among German, US, and international accounting standards: A German stock market perspective. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 20(2), p. 95-119. Doi: <https://doi.org/10.1177/0148558X0502000201>
- Bauman, M. P. (2003). The impact and valuation of off-balance-sheet activities concealed by equity method accounting. *Accounting Horizons*, 17 (4), p.303–314. Doi: <https://doi.org/10.2308/acch.2003.17.4.303>
- Bauman, M. P. (2007). Proportionate consolidation versus the equity method: Additional evidence on the association with bond ratings. *International Review of Financial Analysis*, 16 (5), p. 496–507. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2007.06.005>
- Bepari, M. K., Rahman, S. F., & Mollik, A. T. (2014). Firms' compliance with the disclosure requirements of IFRS for goodwill impairment testing: Effect of the global financial crisis and other firm characteristics. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 10(1), p.116-149. Doi: <https://doi.org/10.1108/JAOC-02-2011-0008>
- Brown, S., Lo, K., & Lys, T. (1999). Use of R2 in accounting research: measuring changes in value relevance over the last four decades. *Journal of Accounting and Economics*, 28(2), p. 83-115. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(99\)00023-3](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(99)00023-3)

- Carlin, T. M., & Finch, N. (2010). Resisting compliance with IFRS goodwill accounting and reporting disclosures: Evidence from Australia. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 6(2), p. 260-280. Doi: <https://doi.org/10.1108/18325911011048781>
- Che Azmi, A., & English, L. M. (2016). IFRS disclosure compliance in Malaysia: Insights from a small-sample analytical study. *Australian Accounting Review*, 26 (4), p. 390–414. Doi: <https://doi.org/10.1111/auar.12105>
- Chebaane, S., & Othman, H. B. (2014). The impact of IFRS adoption on value relevance of earnings and book value of equity: the case of emerging markets in African and Asian regions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 145, p. 70-80. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.06.012>
- Chen, C. J., Chen, S., & Su, X. (2001). Is accounting information value-relevant in the emerging Chinese stock market? *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 10(1), p. 1-22. Doi: [https://doi.org/10.1016/S1061-9518\(01\)00033-7](https://doi.org/10.1016/S1061-9518(01)00033-7)
- Christie, A. A., & Zimmerman, J. L. (1994). Efficient and opportunistic choices of accounting procedures: Corporate control contests. *The Accounting Review*, 69(4), p. 539-566. Recuperado em <http://www.jstor.org/stable/248431>
- Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economica*, 4(16), p. 386-405. Doi: <https://doi.org/10.2307/2626876>
- Collins, D. W., Maydew, E. L., & Weiss, I. S. (1997). Changes in the value-relevance of earnings and book values over the past forty years. *Journal of Accounting and Economics*, 24(1), p. 39-67. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(97\)00015-3](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(97)00015-3)
- Collins, S.O.Y., Tagesson, T., Andersson, A., Cato, J. & Hansson, K. (2009). Explaining the choice of accounting standards in municipal corporations: Positive Accounting Theory and Institutional Theory as competitive or concurrent theories. *Critical Perspectives on Accounting*, 20(2), p. 141-174. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2008.09.003>
- Davis-Friday, P. Y., Folami, L. B., Liu, C.-S., & Mittelstaedt, H. F. (1999). The value relevance of financial statement recognition vs. disclosure: Evidence from SFAS n°106. *The Accounting Review*, 74 (4), p. 403–423. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr.1999.74.4.403>
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14(1), p. 57-74. Doi: <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279003>
- Feltham, G. A., & Ohlson, J. A. (1995). Valuation and clean surplus accounting for operating and financial activities. *Contemporary Accounting Research*, 11(2), p. 689-731. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.1995.tb00462.x>
- Fiechter, P., & Novotny-Farkas, Z. (2017). The impact of the institutional environment on the value relevance of fair values. *Review of Accounting Studies*, 22(1), p. 392-429. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11142-016-9378-7>
- Fields, T. D., Lys, T. Z., & Vincent, L. (2001). Empirical research on accounting choice. *Journal of Accounting and Economics*, 31(1-3), p. 255-307. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(01\)00028-3](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(01)00028-3)
- Gavana, G., Gottardo, P., & Moisello, A. M. (2020). Did the switch to IFRS 11 for joint ventures affect the value relevance of corporate consolidated demonstrações contábeis? evidence from France and Italy. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 38, 100300. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2020.100300>
- Glaum, M., Schmidt, P., Street, D. L., & Vogel, S. (2013). Compliance with IFRS 3 and IAS 36 required disclosures across 17 European countries: Company-and country-level determinants. *Accounting and Business research*, 43 (3), p. 163–204. Doi: <https://doi.org/10.1080/00014788.2012.711131>

- Graham, R. C., King, R. D., & Morrill, C. K. (2003). Decision usefulness of alternative joint venture reporting methods. *Accounting Horizons*, 17 (2), p. 123–137. Doi: <https://doi.org/10.2308/acch.2003.17.2.123>
- Haddad, A. E., Shibly, F. B., & Haddad, R. (2020). Voluntary disclosure of accounting ratios and firm-specific characteristics: the case of GCC. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 18(2), p. 301-324. Doi: <https://doi.org/10.1108/JFRA-04-2019-0055>
- Healy, P. M., & Palepu, K. G. (2001). Information asymmetry, corporate disclosure, and the capital markets: A review of the empirical disclosure literature. *Journal of Accounting and Economics*, 31(1-3), p. 405-440. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(01\)00018-0](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(01)00018-0)
- Holthausen, R. W. (1990). Accounting method choice: Opportunistic behavior, efficient contracting, and information perspectives. *Journal of Accounting and Economics*, 12(1-3), p. 207-218. Doi: [https://doi.org/10.1016/0165-4101\(90\)90047-8](https://doi.org/10.1016/0165-4101(90)90047-8)
- IASB. (2011a). Basis for Conclusion on IFRS 11 Joint Arrangements. IASB – International Accounting Standard Board. Recuperado de [https://library.croneri.co.uk/cch\\_uk/iasb/ifrs11-basis-201105](https://library.croneri.co.uk/cch_uk/iasb/ifrs11-basis-201105)
- IASB. (2011b). IFRS 11 Joint Arrangements. IASB – International Accounting Standards Board. Recuperado de <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ifrs-11-joint-arrangements/#standard>
- IASC. (2007). IAS 01 – Presentation of Financial Statements. IASC – International Accounting Standard Committee. Recuperado de <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-1-presentation-of-financial-statements/>
- Izzo, M. F., Luciani, V., & Sartori, E. (2013). Impairment of goodwill: Level of compliance and quality of disclosure during the crisis an analysis of Italian listed companies. *International Business Research*, 6 (11). Recuperado de <https://iris.luiss.it/handle/11385/84909>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), p. 305-360. Recuperado de <https://www.sfu.ca/~wainwrig/Econ400/jensen-meckling.pdf>
- Kang, T., & Pang, Y. H. (2005). Economic Development and the Value-Relevance of Accounting Information—A Disclosure Transparency Perspective. *Review of Accounting and Finance*. Doi: <https://doi.org/10.1108/eb043416>
- Lazar, L., & Velte, P. (2018). Determinants of mandatory goodwill disclosure: the case of impairment testing in Germany. *International Journal of Managerial and Financial Accounting*, 10(4), p. 301-330. Doi: <https://doi.org/10.1504/IJMFA.2018.095941>
- Libby, R., Nelson, M. W., & Hunton, J. E. (2006). Recognition v. disclosure, auditor tolerance for misstatement, and the reliability of stock-compensation and lease information. *Journal of Accounting Research*, 44 (3), p. 533–560. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1475-679X.2006.00210.x>
- Lourenço, I. C., Fernandes, S., & Curto, J. D. (2012). How does the market view interests in jointly controlled entities? *Spanish Journal of Finance and Accounting*, 41 (153), p. 119–142. Doi: <https://doi.org/10.1080/02102412.2012.10779720>
- Lucas, S. M. R., & Lourenço, I. C. (2014). The effect of firm and country characteristics on mandatory disclosure compliance. *International Journal of Managerial and Financial Accounting*, 6 (2), p. 87–116. Doi: <https://doi.org/10.1504/IJMFA.2014.064516>
- Malkiel, B. G., & Fama, E. F. (1970). Efficient capital markets: A review of theory and empirical work. *The Journal of Finance*, 25, p. 383–417 Doi: <https://doi.org/10.2307/2325486>

- Mazzi, F., André, P., Dionysiou, D., & Tsalavoutas, I. (2017). Compliance with goodwill related mandatory disclosure requirements and the cost of equity capital. *Accounting and Business Research*, 47 (3), p. 268–312. Doi: <https://doi.org/10.1080/00014788.2016.1254593>
- Mazzi, F., Slack, R., & Tsalavoutas, I. (2018). The effect of corruption and culture on mandatory disclosure compliance levels: Goodwill reporting in Europe. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 31, p. 52-73. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2018.06.001>
- Michels, J. (2017). Disclosure versus recognition: Inferences from subsequent events. *Journal of Accounting Research*, 55 (1), p. 3–34. Doi: <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12128>
- Müller, M. A., Riedl, E. J., & Sellhorn, T. (2015). Recognition versus disclosure of fair values. *The Accounting Review*, 90 (6), p. 2411–2447. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr-51044>
- Rehman, R. U., Riaz, Z., Cullinan, C., Zhang, J., & Wang, F. (2020). Institutional ownership and value relevance of corporate social responsibility disclosure: Empirical evidence from China. *Sustainability*, 12(6), 2311. Doi: <https://doi.org/10.3390/su12062311>
- Richardson, A. W., Roubi, R. R., & Soonawalla, K. (2012). Decline in financial reporting for joint ventures? Canadian evidence on removal of financial reporting choice. *European Accounting Review*, 21 (2), p. 373–393. Doi: <https://doi.org/10.1080/09638180.2011.558298>
- Sarquis, R. W., & Santos, A. (2018). Impactos da eliminação da consolidação proporcional nas demonstrações contábeis da Itaúsa. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29, p. 213–228. Doi: <https://doi.org/10.1590/1808-057x201804470>
- Sarquis, R. W., & Santos, A. (2019). Eliminação da consolidação proporcional: Análise da adequação da decisão do IASB. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 16 (38), p. 207–228. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7010364>
- Sarquis, R. W., Santos, A., Lourenço, I., & Braunbeck, G. O. (2020). The impact of the adoption of IFRS 11 on the comparability of accounting information. *IASB Research Forum 2020*. Doi: <https://doi.org/10.1080/00014788.2022.2050171>
- Sarquis, R. W., Santos, A., Lourenço, I., & Braunbeck, G. (2021). Joint venture investments: An analysis of the level of compliance with the disclosure requirements of IFRS 12. *Journal of International Financial Management & Accounting*, 32 (2), p. 207–232. Doi: <https://doi.org/10.1111/jifm.12130>
- Schipper, K. (2007). Required disclosures in financial reports. *The Accounting Review*, 82 (2), p. 301–326. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/30243468>
- Scott, W.R. (2015). *Financial Accounting Theory* (7ª ed.). Nova Jersey: Prentice Hall.
- Song, C. J., Thomas, W. B., & Yi, H. (2010). Value relevance of FAS No. 157 fair value hierarchy information and the impact of corporate governance mechanisms. *The Accounting Review*, 85(4), p. 1375-1410. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.4.1375>
- Soonawalla, K. (2006). Accounting for joint ventures and associates in Canada, UK, and US: Do US rules hide information? *Journal of Business Finance & Accounting*, 33 (3-4), p. 395–417. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-5957.2006.00609.x>
- Stoltzfus, R. L., & Epps, R. W. (2005). An empirical study of the value-relevance of using proportionate consolidation accounting for investments in joint ventures. *Accounting Forum*, 29 (2), p. 169–190. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2004.10.001>
- Sunder, S. (1997). *Theory of Accounting and Control*. South-Western College Pub.

- Tsalavoutas, I., Tsoligkas, F., & Evans, L. (2020). Compliance with IFRS mandatory disclosure requirements: A structured literature review. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 40, 100338. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2020.100338>
- Valfaei, A., Taylor, D., & Ahmed, K. (2011). The value relevance of intellectual capital disclosures. *Journal of Intellectual Capital*. Doi: <https://doi.org/10.1108/14691931111154715>
- Verrecchia, R. E. (2001). Essays on disclosure. *Journal of Accounting and Economics*, 32(1-3), p. 97-180. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(01\)00025-8](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(01)00025-8)
- Wang, X. (2019). Compliance over time by Australian firms with IFRS disclosure requirements. *Australian Accounting Review*, 29(4), p. 679–691. Doi: <https://doi.org/10.1111/auar.12267>
- Watts, R. L. & Zimmerman, J. L. (1986). *Positive Accounting Theory*. Prentice-Hall Inc.
- Watts, R. L. (1992). Accounting choice theory and market-based research in accounting. *The British Accounting Review*, 24(3), p. 235-267. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0890-8389\(05\)80023-X](https://doi.org/10.1016/S0890-8389(05)80023-X)
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross-section and panel data (2nd)*. The MIT Press.
- Yu, K. (2013). Does recognition versus disclosure affect value relevance? evidence from pension accounting. *The Accounting Review*, 88 (3), p. 1095–1127. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr-50381>

# Avaliando o feito moderador e mediador do comprometimento afetivo e da justiça procedimental na relação entre sistemas de recompensas e desempenho no trabalho

**Maiara Sardá Silva**

<https://orcid.org/0000-0002-4650-8809>

**Alcindo Cipriano Argolo Mendes**

<https://orcid.org/0000-0002-1999-7117>

**Ilse Maria Beuren**

<https://orcid.org/0000-0003-4007-6408>

**Rogério João Lunkes**

<https://orcid.org/0000-0003-4232-5746>

**Silvana Dalmutt Kruger**

<https://orcid.org/0000-0002-3353-4100>

## Resumo

**Objetivo:** Este artigo analisa o efeito dos sistemas de recompensas no desempenho no trabalho, mediado pelo comprometimento afetivo, considerando o possível efeito moderador da justiça procedimental na relação entre os sistemas de recompensas e o comprometimento afetivo.

**Método:** Uma *survey* foi realizada com funcionários de cooperativas das regiões Sul e Sudeste do Brasil. Para a análise das 146 respostas válidas, utilizou-se a modelagem de equações estruturais.

**Resultados:** Os resultados confirmaram efeito direto das recompensas intrínsecas no desempenho no trabalho e das recompensas extrínsecas no comprometimento afetivo. O comprometimento afetivo não medeia a relação entre as recompensas e o desempenho no trabalho. A análise complementar indicou que as recompensas intrínsecas influenciam o comprometimento afetivo dos funcionários com menos de 30 anos, com graduação completa, do gênero feminino e de cooperativas de saúde. A percepção de justiça procedimental do gênero feminino e dos respondentes de cooperativas de saúde modera o efeito das recompensas intrínsecas no comprometimento afetivo. Nas cooperativas de crédito, o comprometimento afetivo dos funcionários influencia o desempenho no trabalho.

**Contribuições:** O estudo contribui com a literatura e a prática gerencial ao explorar os efeitos dos diferentes tipos de recompensas no comportamento e desempenho dos funcionários e revelar que a percepção de justiça procedimental de determinados grupos de funcionários fortalece o comprometimento afetivo.

**Palavras-chave:** Recompensas extrínsecas; Recompensas intrínsecas; Comprometimento afetivo; Justiça procedimental; Desempenho no trabalho.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Recebido em 23/3/2022. Pedido de Revisão em 10/6/2022. Resubmetido em 7/7/2022. Aceito em 7/7/2022 por Dr. Anderson Braga de Aguiar (Editor associado) e por Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima (Editor). Publicado em 15/9/2022. Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

## 1. Introdução

As relações entre os funcionários e as organizações têm se modificado ao longo dos anos e a exigência por um desempenho individual superior é cada vez maior (Rêgo, 2019). O desempenho no trabalho refere-se à extensão em que os funcionários atendem aos requisitos do seu trabalho (Williams & Anderson, 1991). Para atingir seus objetivos, as organizações necessitam de alto desempenho dos funcionários (Sonnentag & Frese, 2002), que é primordial para melhorar o desempenho das organizações (Campbell & Wiernik, 2015). As recompensas possuem papel importante no desempenho no trabalho (Wang, Lu & Sun, 2018) e constituem-se no principal meio utilizado pelas organizações para levar o funcionário a atuar na direção desejada (Bonner & Sprinkle, 2002; Lawler, 2000).

Os sistemas de recompensas são compostos por recompensas extrínsecas, que resultam de fatores externos ao trabalho, como salário, bônus e apoio dos supervisores; e intrínsecas, que são inerentes ao trabalho, como autonomia, reconhecimento e *feedback* (Malhotra, Budhwar & Prowse, 2007). Apesar da ênfase maior na literatura para os efeitos das recompensas extrínsecas (Ittner & Larcker, 2001), as recompensas intrínsecas também são importantes por aguçarem no funcionário o sentimento de apoio psicológico e autorrealização (Wang *et al.*, 2018). Para aumentar o desempenho dos funcionários, as organizações devem projetar e implementar recompensas diversas (Khan, Shahid, Nawab & Wali, 2013).

As pesquisas que tratam dos sistemas de recompensas e o desempenho dos funcionários no trabalho apresentam entendimentos distintos (Santos, Beuren & Issifou, 2019). Algumas pesquisas, como Santos *et al.* (2019), identificaram uma relação direta e positiva entre as variáveis, outras encontraram uma relação direta e negativa (Agustiningsih Thoyib, Djumilah & Noermijati, 2016), alguns resultados ainda apontam para uma relação indireta, mediada por outras variáveis, como o comprometimento afetivo (Khalid, 2020). Além disso, Garbers e Konradt (2014) identificaram que a relação entre as recompensas e o desempenho no trabalho pode ser alterada por variáveis, como, por exemplo, o ambiente de trabalho. Logo, verifica-se que mais pesquisas são necessárias para investigar essa relação (Groen, Wouters & Wilderom, 2017; Bonner & Sprinkle, 2002). Ressalta-se a importância de continuar investigando os impactos das recompensas monetárias no comportamento dos funcionários e de outros tipos de recompensas, como as promoções, no desempenho (Van der Hauwaert & Bruggeman, 2015).

As recompensas também podem interferir no comprometimento afetivo dos funcionários com as organizações, atuando na relação de troca entre eles (Malhotra *et al.*, 2007; Vandenberghe, 2021). O comprometimento afetivo é o apego afetivo que os funcionários têm com a organização, sentem-se emocionalmente ligados a ela, se identificam e se envolvem com seus objetivos (Meyer & Allen, 1993). O comprometimento afetivo é a dimensão do comprometimento mais desejada pela gestão e espera-se que tenha influência mais forte no desempenho no trabalho (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). O comprometimento afetivo é relevante na explicação de atitudes e comportamentos dos funcionários (Langevin & Mendoza, 2014).

Pesquisas que envolvem os sistemas de recompensas e o comprometimento afetivo também apresentam resultados mistos quanto aos efeitos dos diferentes tipos de recompensas. O estudo de Newman e Sheikh (2012) atribui maior influência às recompensas extrínsecas, já o estudo de Martin-Perez e Martin-Cruz (2015) argumenta que as recompensas intrínsecas são mais influentes. Há ainda estudos que apontam que tanto as recompensas extrínsecas quanto as recompensas intrínsecas têm importância e impactam o comprometimento afetivo (Williamson, Burnett & Bartol, 2009; Hadžiahmetović & Dinç, 2017; Malhotra *et al.*, 2007). Desta forma, observa-se uma lacuna para a realização de novas pesquisas.

O comprometimento afetivo pode ser influenciado pela percepção de justiça dos funcionários (Simon & Coltre, 2012). Ao perceberem justiça nas recompensas oferecidas, os funcionários demonstrarão atitudes positivas em relação às organizações em que atuam (Nazir, Shafi, Qun, Nazir & Tran, 2016). A justiça dos procedimentos utilizados na tomada de decisões, conhecida como justiça procedimental, é reconhecida por apresentar efeitos positivos nos comportamentos e nas atitudes dos funcionários em relação à organização como um todo (Lau & Lim, 2002; McFarlin & Sweeney, 1992), como o comprometimento afetivo (Langevin & Mendoza, 2014).

As conexões entre alguns dos elementos apresentados permitem presumir que o contexto organizacional e o modo como as decisões são tomadas refletem nas percepções de justiça procedimental. Quanto maior a participação do funcionário nos assuntos organizacionais, mais forte tende a ser seu comprometimento afetivo com a organização (Vandenberghe, 2021) e sua percepção de justiça procedimental (Mazzioni, Politelo & Lavarda, 2015). Um ambiente de trabalho que favoreça o bem-estar dos funcionários, com sistemas de recompensas considerados justos, contribui para a melhoria do desempenho e o fortalecimento do comprometimento afetivo (Uraon & Gupta, 2020).

Assim, considerando que as pesquisas que envolvem os construtos dessa pesquisa apresentam resultados mistos e que a justiça procedimental geralmente é considerada em pesquisas anteriores como variável consequente ou antecedente nos modelos em que aparece, tem-se a seguinte questão norteadora desta pesquisa: **Qual o efeito dos sistemas de recompensas no desempenho no trabalho, mediado pelo comprometimento afetivo, considerando o possível efeito moderador da justiça procedimental na relação entre os sistemas de recompensas e o comprometimento afetivo?** O objetivo desta pesquisa é analisar o efeito dos sistemas de recompensas no desempenho no trabalho mediado pelo comprometimento afetivo, considerando o possível efeito moderador da justiça procedimental na relação entre os sistemas de recompensas e o comprometimento afetivo. Sob o argumento de que a configuração de gestão da organização pode influenciar a percepção da justiça procedimental e o comprometimento afetivo dos funcionários, uma *survey* foi realizada em organizações cooperativas.

Os estudos brasileiros sobre comprometimento afetivo se restringiram a segmentos específicos da economia (Medeiros, Albuquerque, Siqueira & Marques, 2003). No entanto, a literatura abre espaço para investigações em organizações distintas das tradicionalmente estudadas (Stecca, 2014). Assim, propõe-se investigar as organizações cooperativas, regidas por princípios como a gestão democrática e a autonomia (OCB, 2020), que guiam o comportamento e determinam a rotina na organização (Mallmann, 2018). Nessas organizações, os valores humanos são bastante disseminados, o foco são as pessoas, a tomada de decisão é compartilhada com o grupo e as necessidades dos cooperados são importantes (Stecca, 2014). O comprometimento afetivo é impactado pela cultura, valores e estratégias organizacionais, por esse motivo, as cooperativas foram o “pano de fundo” das análises (Stecca, Albuquerque & Von Ende, 2016).

As cooperativas possuem desafios na gestão, considerando as exigências legais específicas do setor e a dificuldade de construir uma gestão profissionalizada que garanta os direitos e a participação dos associados (Stecca, 2014). Para esse autor, as cooperativas possuem em essência a preocupação com o bem-estar coletivo, colocam a satisfação das necessidades dos cooperados como prioridade, mas necessitam de uma gestão profissional para que consigam sobreviver no mercado, são organizações que não se enquadram como capitalistas ou socialistas. Logo, torna-se interessante investigar essas organizações.

Esta pesquisa contribui com a literatura ao investigar diferentes tipos de recompensas e seus efeitos no comportamento e desempenho no trabalho dos funcionários de cooperativas. O desenho de um sistema de recompensas é um desafio para as organizações no gerenciamento de seus funcionários, tendo em vista que deve ser gerido de forma integrada e alinhado aos objetivos organizacionais (Câmara, 2006). Além disso, contribui ao explorar os antecedentes e consequentes do comprometimento afetivo e as variáveis que influenciam essas relações em organizações distintas das tradicionais.

Os achados da pesquisa contribuem com a literatura contábil, pois demonstram que as recompensas intrínsecas impactam diretamente o desempenho no trabalho. As pesquisas na área contábil concentram-se em incentivos monetários para alinhar o interesse das organizações e funcionários (Lourenço, 2016).

O estudo também se conecta com estudos anteriores ao cumprir a sugestão de alguns autores, como Medeiros, Albuquerque, Siqueira e Marques (2003), que indicam a necessidade de que o comprometimento seja investigado como componente de modelos que envolvam variáveis antecedentes e consequentes, tendo em vista que grande parte da literatura aborda principalmente as variáveis que predizem o comprometimento afetivo. Além disso, contribui para o avanço da área, pois não foram encontradas pesquisas que analisaram as interações propostas nessa pesquisa para os quatro construtos em estudo.

No aspecto prático, permite que as organizações conheçam o impacto de diferentes tipos de recompensas e implementem sistemas que incentivem sua força de trabalho (Martin-Perez & Martin-Cruz, 2015). Contribui também para que conheçam como os procedimentos utilizados na tomada de decisão são percebidos e sejam revistos para aumentar a percepção de justiça dos funcionários. O estudo também é importante aos profissionais da área contábil que precisam conhecer os efeitos de diferentes tipos de recompensas já que, geralmente, atuam no projeto dos sistemas de recompensas (Lourenço, 2016). De forma geral, os resultados da pesquisa elucidam que o desempenho dos indivíduos depende sobremaneira das políticas organizacionais e das práticas utilizadas pela organização (Ismail, Majid & Joarder, 2018).

## 2. Fundamentação Teórica

### 2.1 Sistemas de recompensas e desempenho no trabalho

O desempenho no trabalho é considerado um dos principais fatores que geram valor para o indivíduo e as organizações e, por isso, é considerado relevante na gestão das organizações e no campo acadêmico (Sonntag & Frese, 2002; Bendasolli, 2017). As organizações desejam otimizar o desempenho de seus funcionários a fim de cumprir seus objetivos e os funcionários, por sua vez, transformam o desempenho em fonte de satisfação, domínio e orgulho (Sonntag & Frese, 2002). Entender como incentivar os funcionários de modo que apresentem o desempenho desejado figura como um desafio na pesquisa organizacional (Garbers & Konradt, 2014).

Os sistemas de recompensas são instrumentos utilizados com o intuito de aumentar o desempenho dos funcionários (Lawler, 1983; Meyer *et al.*, 2002). A percepção do funcionário sobre como é recompensado pode afetar suas atitudes e comportamentos relacionados ao trabalho (Khalid, 2020), como motivá-lo a despendar maior esforço e, conseqüentemente, apresentar desempenho superior (Bonner & Sprinkle, 2002; Kuvaas, 2006).

Os sistemas de recompensas são formados por recompensas extrínsecas e intrínsecas (Flamholtz, Das & Tsui, 1985). As recompensas extrínsecas resultam de fatores externos ao trabalho em si (Câmara, 2006), por exemplo, salários, promoções, benefícios, suporte dos supervisores e colegas (Malhotra *et al.*, 2007). Já recompensas intrínsecas são resultantes do conteúdo do trabalho em si, ou seja, são inerentes à atividade desenvolvida (Camara, 2006), por exemplo, autonomia, *feedback*, clareza de papel (Malhotra *et al.*, 2007).

Entender os tipos de recompensas mais eficientes para o desempenho implica projetar sistemas de recompensas mais eficazes (Chiang & Birtch, 2012). As recompensas possuem efeitos diversos no desempenho no trabalho quando aplicadas a funcionários de diferentes níveis e contextos distintos (Stajkovic & Luthans, 2001). As recompensas extrínsecas permitem que as organizações recompensem o desempenho do funcionário para manter seus resultados, enquanto as recompensas intrínsecas levam ao sentimento de apoio psicológico, satisfazendo a necessidade de sucesso e autorrealização (Wang *et al.*, 2018). Ambos os tipos de recompensas auxiliam as organizações a obter maior desempenho dos funcionários.

Wang *et al.* (2018) demonstraram que, nas empresas de energia da China, ambos os tipos de recompensas impactam o desempenho, mas as recompensas intrínsecas apresentaram um papel mais importante. Tippet e Kluvers (2009) identificaram que, em empresas sem fins lucrativos, as recompensas intrínsecas também possuem papel mais importante. Já Stajkovic e Luthans (2001) identificaram que o dinheiro tem maior valor instrumental, levando a um esforço extra dos funcionários de manufaturas, que o reconhecimento social tem um efeito relevante, pois é indicativo de recompensas futuras, e que o *feedback* apresenta o efeito mais fraco, por não ser um reconhecimento formal explícito. Chiang e Birtch (2012) também identificaram que o salário-base, incentivos individuais e em equipe e outras recompensas em dinheiro possuem maior impacto sobre o desempenho. Apesar dos resultados não congruentes destas pesquisas, conjectura-se que:

H1a: As recompensas extrínsecas possuem relação positiva com o desempenho no trabalho.

H1b: As recompensas intrínsecas possuem relação positiva com o desempenho no trabalho.

## 2.2 Sistemas de recompensas e comprometimento afetivo

As recompensas também podem influenciar o comprometimento afetivo do funcionário com a organização (Lawler, 1983; Meyer *et al.*, 2002). Quando as organizações atendem às expectativas dos funcionários em relação às suas necessidades, esses tendem a oferecer maior comprometimento com a organização (Blau, 1964). O comprometimento afetivo é caracterizado pelo grau em que o funcionário se sente emocionalmente ligado com a organização, demonstrando identificação e envolvimento com seus objetivos (Meyer & Allen, 1991) e materializando a congruência e integração entre as metas organizacionais e os objetivos dos indivíduos (Teles, Lunkes & Mendes, 2021).

As recompensas levam a uma relação de troca em que os indivíduos desenvolvem o desejo de permanecer e despendem seu tempo e energia em prol da organização (Martin-Perez & Martin-Cruz, 2015; Mowday, Steers & Porter, 1979). Assim, tanto as recompensas intrínsecas quanto as extrínsecas contribuem com o comprometimento afetivo, sendo complementares na relação de troca positiva que se estabelece entre o funcionário e a organização (Vandenberghe, 2021).

As organizações podem aumentar o comprometimento afetivo dos funcionários gerenciando as recompensas que fornecem (Williamson *et al.*, 2009). No entanto, não há consenso sobre qual tipo de recompensa possui impacto mais forte com o comprometimento afetivo (Newman & Sheik, 2012). Duas vertentes são estudadas na literatura: uma indica que as recompensas extrínsecas são mais importantes, devido ao controle direto da organização sobre essas, e outra defende as recompensas intrínsecas, uma vez que podem ser utilizadas enquanto fator de apoio (Malhotra *et al.*, 2007).

Na pesquisa de Martin-Perez e Martin-Cruz (2015), realizada em uma empresa sem fins lucrativos, os funcionários atribuíram maior valor às recompensas intrínsecas, levando a maior lealdade dos funcionários para continuar na organização. Malhotra *et al.* (2007) também identificaram que, em *call centers* do Reino Unido, as recompensas intrínsecas são determinantes mais significativos. Para Newman e Sheikh (2012), apenas as recompensas extrínsecas tiveram efeito sobre o comprometimento afetivo, enquanto para Williamson *et al.* (2009) e Hadžiahmetović e Dinç (2017) ambos os tipos de recompensas fazem com que os funcionários sejam afetivamente mais comprometidos. Assim, presume-se que:

H2a: As recompensas extrínsecas possuem relação positiva com o comprometimento afetivo.

H2b: As recompensas intrínsecas possuem relação positiva com o comprometimento afetivo.

### **2.3 Efeito moderador da justiça procedimental na relação entre sistemas de recompensas e comprometimento afetivo**

Estratégias voltadas à realização de trabalho em equipe, compartilhamento de valores organizacionais e acesso às informações podem levar a sentimentos de afeto do funcionário (Stecca *et al.*, 2016). A relação do comprometimento afetivo com as recompensas intrínsecas e extrínsecas depende de variáveis contextuais, organizacionais e relacionadas ao indivíduo (Vandenberghe, 2021). A maneira como a relação entre o comprometimento afetivo e seus antecedentes pode ser alterada carece de investigações. Pouca atenção foi dada à influência de variáveis moderadoras situacionais e pessoais que podem influenciar a força dessa relação (Cohen & Gattiker, 1994; Vandenberghe, 2021).

Cohen e Gattiker (1994) propuseram que a relação entre o comprometimento afetivo e seus antecedentes pode ser alterada por fatores situacionais e pessoais e identificaram que a relação entre a recompensa e o comprometimento afetivo é maior no setor privado do que no público. Posteriormente, estudos como os de Newman e Sheikh (2012b) também observaram que o comprometimento afetivo varia de acordo com valores individuais de funcionários.

Vandenberghe (2021) identificou que a relação entre as recompensas extrínsecas e o comprometimento afetivo pode ser moderada por fatores como o setor, a participação na tomada de decisão, o clima de envolvimento e diferenças individuais. Já a relação entre recompensas intrínsecas e o comprometimento afetivo pode ser moderada principalmente pelo escopo de trabalho, a necessidade de crescimento, as habilidades dos funcionários e variáveis culturais. De forma geral, observou-se que essas relações são mais fortes quando a organização oferece oportunidade para que o funcionário participe na tomada de decisão.

A maior participação dos funcionários nos processos de tomada de decisão leva a uma maior percepção da justiça procedimental da organização (Mazzioni *et al.*, 2015). A justiça procedimental é conhecida como a justiça dos procedimentos utilizados na tomada de decisão (Greenberg 1990; Rego, 2002). A percepção de justiça procedimental pode ser obtida por meio do controle que o indivíduo tem sobre a decisão e sobre o processo que leva a essa decisão, por exemplo, com direito à voz e participação, isso levaria a considerar os procedimentos mais justos (Thibault & Walker, 1975).

Quando os funcionários sentem que estão em um ambiente justo, tendem a apegar-se emocionalmente à organização e despendem esforços para desempenhar melhor o seu trabalho (Sharma & Dhar, 2016). As percepções de justiça são, geralmente, investigadas como consequentes do comprometimento afetivo ou como variável mediadora (Jesus & Rowe, 2015; Wu & Chaturvedi, 2009). Não foram identificados estudos que investigaram seu papel como variável que pode alterar a força da relação entre as recompensas e o comprometimento afetivo. Assim, propõe-se que:

H3a:A justiça procedimental modera a relação entre as recompensas extrínsecas e o comprometimento afetivo.

H3b:A justiça procedimental modera a relação entre as recompensas intrínsecas e o comprometimento afetivo.

## 2.4 Comprometimento afetivo e desempenho no trabalho

O crescimento no nível de comprometimento tende a influenciar o desempenho dos funcionários (Medeiros *et al.*, 2003; Sotomayor, 2007). O desejo de pertencer à organização e o vínculo psicológico levam à maior probabilidade de que os indivíduos se esforcem para um melhor desempenho e colaborem com os objetivos organizacionais (Chang & Chen, 2011). Os funcionários que afetivamente comprometidos trabalham mais em prol do alcance dos objetivos organizacionais, apresentam melhor desempenho em suas tarefas e maior entusiasmo para retribuir à organização com comportamentos voluntários (Wang, Weng & Jiang, 2020). Estudos empíricos apontam associação positiva entre o comprometimento afetivo e o desempenho individual no trabalho (Meyer *et al.*, 2002; Riketta, 2002).

Funcionários investem recursos emocionais nas organizações quando identificam alinhamento aos seus interesses e isso faz com que apresentem um melhor desempenho (Sharma & Dhar, 2016). A pesquisa desses autores demonstrou que o comprometimento afetivo influencia o desempenho dos funcionários da equipe de enfermagem de instituições públicas de saúde da Índia, que mesmo em condições adversas o vínculo afetivo fez com que obtivessem melhor desempenho.

Kim (2014) identificou que o equilíbrio entre vida e trabalho do funcionário coreano tende a aumentar seu apego emocional com a organização e, por meio deste, o desempenho em suas funções é impactado. Chang e Chen (2011) identificaram que sistemas de trabalho de alto desempenho, que incluem treinamento e outras recompensas, afetam diretamente o desempenho no trabalho em salões de beleza e indiretamente por meio do comprometimento afetivo. A relação entre o comprometimento afetivo e o desempenho dos funcionários foi positiva e significativa, após inserir variáveis de controle como idade e tempo de empresa.

Fonseca e Bastos (2003) observaram que funcionários de agências bancárias afetivamente comprometidos apresentam desempenho superior. Uraon e Gupta (2020) constataram que os funcionários com alto grau de comprometimento afetivo, no setor público da Índia, demonstram maiores esforços e melhoram o desempenho em suas tarefas e em comportamentos voluntários para a organização. Franco e Franco (2017) identificaram que o comprometimento afetivo está associado a todas as dimensões de desempenho dos funcionários de pequenas e médias empresas de Portugal. Nesse sentido, propõe-se que:

H4: O comprometimento afetivo apresenta relação positiva com o desempenho no trabalho.

## 2.5 O comprometimento afetivo na relação entre sistema de recompensas e desempenho no trabalho

Quando as organizações satisfazem as necessidades socioemocionais dos funcionários, por exemplo, com recompensas, eles percebem que a empresa os reconhece e desempenham melhor suas atividades, como uma relação de troca (Khalid, 2020). Além disso, essa percepção de que a empresa reconhece seu valor por meio de maior envolvimento na tomada de decisões, treinamentos, salários e outros benefícios levarão o funcionário a se vincular emocionalmente à organização (Meyer & Smith, 2001).

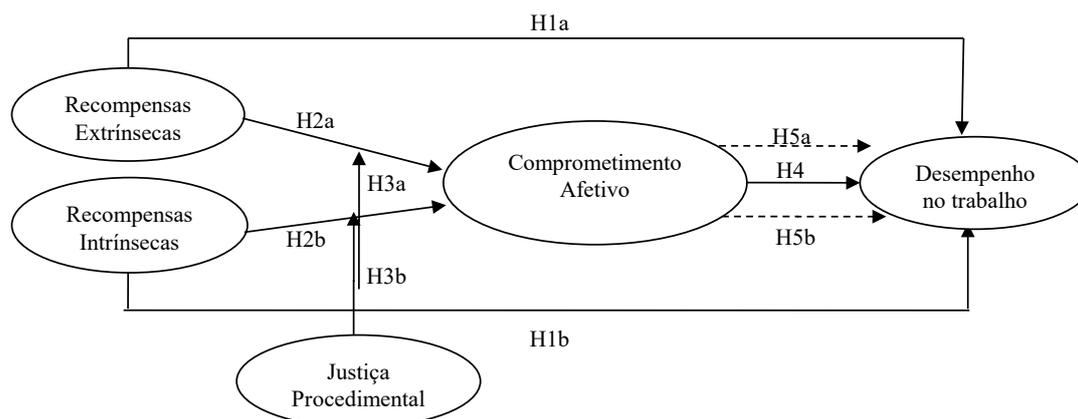
O comprometimento afetivo é reconhecido tanto na literatura teórica (Meyer *et al.*, 2002; Riketta, 2002) como na empírica (Chang & Chen, 2011; Fonseca & Bastos, 2003; Kim, 2014; Sharma & Dhar, 2016; Uraon & Gupta, 2020) por impactar positivamente o desempenho do funcionário no trabalho. Estudos recentes propõem que o comprometimento afetivo medeia a relação entre os sistemas de recompensas e o desempenho no trabalho.

Khalid (2020) identificou o efeito mediador do comprometimento afetivo na relação entre satisfação com o pagamento e desempenho de professores de instituições de ensino superior da Arábia Saudita. Verifica-se que o desempenho do funcionário no trabalho é melhorado por meio do seu comprometimento com a organização e que as recompensas podem estimular essa atitude (Newman & Sheikh, 2012). Dessa forma, propõe-se que:

H5a: O comprometimento afetivo medeia a relação entre as recompensas extrínsecas e o desempenho no trabalho.

H5b: O comprometimento afetivo medeia a relação entre as recompensas intrínsecas e o desempenho no trabalho.

Na Figura 1, apresenta-se o modelo teórico da pesquisa com as hipóteses formuladas a partir do suporte teórico e empírico de estudos anteriores. No modelo teórico, ainda foram inseridas, em linha com Chang e Chen (2011) e Meyer *et al.* (2002), as variáveis de controle idade, gênero, nível de escolaridade, tempo na empresa e ramo de atuação da cooperativa.



**Figura 1.** Modelo teórico da pesquisa

Nota: as linhas pontilhadas indicam efeito mediador do comprometimento afetivo na relação entre as recompensas e o desempenho no trabalho.

Fonte: elaboração própria.

### 3. Procedimentos Metodológicos

#### 3.1 Coleta de dados

Um estudo descritivo com abordagem quantitativa foi realizado a partir de uma pesquisa de levantamento ou *survey* com funcionários de nível operacional de cooperativas das regiões Sul e Sudeste do Brasil, listadas no Sistema da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB). A partir dos dados das cooperativas obtidos nos *sites* das unidades estaduais da OCB, que disponibilizam dados como nome, endereço e contato das cooperativas sediadas em seus estados, foram buscados os nomes das cooperativas na rede profissional LinkedIn e foram selecionados aleatoriamente funcionários do nível operacional (auxiliares, técnicos, assistentes, analistas) que exercem suas atividades nas cooperativas.

Durante as buscas, identificou-se que algumas organizações não possuíam cadastro ou tinham funcionários com perfil na rede social. Em especial, houve dificuldade de encontrar funcionários de cooperativas dos ramos de consumo, infraestrutura, trabalho, produção de bens e serviços e transporte. Além disso, outra dificuldade encontrada foi a limitação do número de solicitações de conexões imposta pelo *LinkedIn*. Para a coleta de dados, foi utilizada uma conta *Premium* na rede social profissional que limitava a 200 conexões por semana.

Foram encaminhados 1.315 convites de conexão aos profissionais identificados, no período de dezembro de 2021 a janeiro de 2022. Aos 554 (42,13%) funcionários que aceitaram o convite de conexão, foi enviado o *link* do questionário no *Google Forms*. A coleta de dados resultou em 146 respostas válidas, superior ao tamanho mínimo necessário da amostra de 119 respostas calculada pelo *software G\*Power 3.1.9.4* (Faul, Erdfelder, Buschner & Lang, 2009).

Quanto ao perfil da amostra, mais da metade dos respondentes (54,1%) concentra-se na faixa etária de 19 a 29 anos, 56,2% identificaram-se como sendo do gênero feminino e 58,9% da amostra exerce suas funções nas cooperativas há, no máximo, 4 anos. Cerca de 51,4% da amostra ocupa cargos de analistas e 28,8% de assistentes nas diversas áreas da organização. Quanto à escolaridade, 44,5% dos respondentes concluíram a graduação, 45,2% concluíram uma especialização ou um MBA e apenas 1,4% o mestrado.

Quanto às características das cooperativas, a maior parte delas pertence aos ramos agropecuário (34,2%), crédito (28,8%) e saúde (28,1%); 65,8% das cooperativas estão localizadas na região Sul e 34,2% na região Sudeste. Além disso, 62,3% das cooperativas estão vinculadas a uma cooperativa central. Identificou-se também que 67,8% das cooperativas da amostra possuem até 10.000 cooperados e apenas 9,9% possuem mais de 50.000 cooperados. Quanto ao mercado de atuação, 39,9% das cooperativas da amostra atuam no mercado nacional, 39,0% no mercado regional e 14,4% no mercado internacional.

### 3.2 Construtos da pesquisa

O questionário foi elaborado com base em instrumentos traduzidos e adaptados de estudos progressos. Os construtos da pesquisa são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1  
**Construtos da pesquisa**

Construto	Dimensão	Definição	Autores
Sistema de recompensas	Recompensas extrínsecas	São recompensas ligadas a fatores não relacionados ao trabalho.	Malhotra et al. (2007)
	Recompensas intrínsecas	São recompensas relacionadas ao conteúdo do trabalho.	
	Justiça procedimental	Justiça dos processos que levam à decisão.	Colquitt (2001)
	Comprometimento afetivo	Apego afetivo com a organização em que o funcionário permanece na organização porque quer.	Meyer e Allen (1993)
	Desempenho no trabalho	Extensão em que os funcionários atendem aos requisitos do seu trabalho.	Williams e Anderson (1991) Groen et al. (2017)

Fonte: elaboração própria com base na literatura.

Para aferir os construtos foram utilizadas escalas *Likert* de cinco pontos, com semântica adaptada a cada construto. Para sistemas de recompensas, utilizou-se o questionário adaptado de Malhotra *et al.* (2007) com 38 assertivas e a escala original do estudo variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Para a justiça procedimental, utilizou-se o instrumento adaptado de Colquitt (2001), com 7 assertivas e a escala variando de 1 (em pequena extensão) e 5 (em grande extensão). Esse instrumento já foi validado no Brasil por pesquisas que envolveram as percepções de justiça e comprometimento (Ferreira, Assmar, Souto, Delgado, Gonzáles & Galáz, 2006).

O comprometimento afetivo foi mensurado pelo instrumento de Meyer e Allen (1993) com 6 assertivas e a escala original de sete pontos foi adaptada para a escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). O instrumento foi validado no Brasil por pesquisas como a realizada por Medeiros e Enders (1998). O desempenho no trabalho foi mensurado pelo instrumento adaptado de Groen *et al.* (2017), que é uma abreviação do instrumento de Williams e Anderson (1991), com 5 assertivas. A escala abreviada de Groen *et al.* (2017) não foi utilizada em estudos brasileiros, porém o instrumento de Williams e Anderson (1991) já foi validado no contexto de cooperativas brasileiras por estudos como Beuren, Altoe e Dal Vesco (2015). No presente estudo, o instrumento foi adaptado para que refletisse a autoavaliação, sendo que a escala original de sete pontos foi adaptada para a escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

Foi realizado um pré-teste do instrumento de pesquisa com funcionários do cargo de analista que fazem parte do quadro de cooperativas brasileiras de crédito e transporte. Além disso, foi realizada uma entrevista com um funcionário de cargo de gestão de uma cooperativa de crédito buscando validar o instrumento de pesquisa. Os participantes do pré-teste informaram que as assertivas estavam claras e com vocabulário acessível. Além disso, afirmaram que todas as questões eram aplicáveis ao contexto de cooperativas. Os participantes sugeriram a modificação de alguns vocábulos, para que o questionário ficasse mais adequado à hierarquia existente nas cooperativas. O questionário foi modificado com os ajustes propostos.

### 3.3 Análise de dados

Para análise dos dados, aplicou-se a análise fatorial confirmatória e Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling - SEM*), estimada a partir dos Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Squares - PLS*), através do *software* SmartPLS3. Nesta etapa, foram avaliados os modelos de mensuração e estrutural, esse último por meio do *Bootstrapping* e *Blindfolding*.

Na análise do modelo de mensuração, procedeu-se à análise da confiabilidade, através do alfa de *Cronbach* e da confiabilidade composta. São recomendados, para ambos os indicadores valores entre 0,70 e 0,95 (Hair Jr. *et al.*, 2019). A validade do modelo foi avaliada pelas validades convergente e discriminante. Para analisar a validade convergente, calculou-se a Variância Média Extraída (AVE) dos construtos (Hair Jr. *et al.*, 2019), para a qual são recomendados valores superiores a 0,50. Os construtos de recompensas extrínsecas e recompensas intrínsecas são multidimensionais e foram operacionalizados em segunda ordem, assim, o cálculo da confiabilidade composta e das AVE deve ser realizado a parte (Bido & Silva, 2019). Para análise da validade discriminante utilizou-se o Critério Razão Heterotraço-Monotraço (HTMT), para esse indicador são sugeridos valores inferiores a 0,90 (Henseler *et al.*, 2015).

Para análise do modelo estrutural, avaliou-se o coeficiente de determinação ( $R^2$ ), a relevância preditiva ( $Q^2$ ) e a significância estatística e relevância das relações (Hair Jr. *et al.*, 2019). Além disso, foi testada a moderação da justiça procedimental na relação entre as recompensas extrínsecas e intrínsecas e o comprometimento afetivo através do método de dois estágios (*two-stage*). A mediação do comprometimento afetivo na relação entre as recompensas extrínsecas e intrínsecas e o desempenho no trabalho também foi testada. Considerou-se que a mediação é total se o efeito direto não é significativo e o efeito indireto é significativo e que a mediação é parcial quando os efeitos diretos e indiretos são significativos.

A coleta de dados foi realizada por uma mesma fonte em um mesmo período, mas buscou-se reduzir o viés do método comum informando aos respondentes o seu anonimato, que não existe resposta certa ou errada e que as assertivas deveriam ser respondidas de forma sincera (Podsakoff, Mackenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Pelo teste de fator único de Harman, identificou-se que não há viés do método comum na amostra, visto que nenhum fator isolado representou individualmente mais de 50,0% da variância (Podsakoff *et al.*, 2003).

O viés da não resposta (Mahama & Cheng, 2013) também foi investigado, por meio do teste não paramétrico de *Mann Whitney*. Ao comparar as respostas dos 10% primeiros respondentes (15 respostas) com os 10% últimos (15 respostas), não foram observadas evidências de viés da não resposta na amostra.

## 4. Análises e Discussão dos Resultados

### 4.1 Modelo de mensuração

Além da avaliação da validade e confiabilidade dos construtos, na avaliação do modelo de mensuração também são realizados ajustes para melhorar esses critérios (Hair Jr. *et al.*, 2017). Durante esse procedimento, três itens referentes ao comprometimento afetivo foram excluídos do questionário com o propósito de reduzir o viés do método comum, tendo em vista se tratar de codificações reversas (Podsakoff *et al.*, 2003).

Na análise fatorial confirmatória, verificou-se a confiabilidade das assertivas de cada construto por meio das cargas fatoriais, que devem ser superiores a 0,70 ou apresentar valores entre 0,40 e 0,70, que são aceitáveis e devem ser excluídos apenas se não ocasionarem aumento nos valores da AVE e da CR (Hair Jr. *et al.*, 2017). Assim, não foi excluída nenhuma assertiva adicional. Após análise das cargas fatoriais, procedeu-se à análise da confiabilidade e validade do modelo. A Tabela 2 apresenta os resultados obtidos. Na parte superior, são apresentados os resultados do critério HTMT.

Tabela 2

**Confiabilidade e Validade do Modelo**

Construto	Recomp. Extrínsecas	Recomp. Intrínsecas	Comprom. Afetivo	Desemp. no trabalho	Justiça Procedim.
Recompensas Extrínsecas					
Recompensas Intrínsecas	0,849				
Comprometimento Afetivo	0,716	0,657			
Desempenho no Trabalho	0,451	0,559	0,384		
Justiça Procedimental	0,733	0,891	0,602	0,491	
<b>Alfa de Cronbach</b>	0,929	0,928	0,803	0,836	0,915
<b>AVE</b>	0,507	0,567	0,716	0,607	0,664
<b>CR</b>	0,857	0,883	0,883	0,885	0,932

Nota: Recomp. Extrínsecas = Recompensas Extrínsecas; Recomp. Intrínsecas = Recompensas Intrínsecas. Comprom. Afetivo = Comprometimento Afetivo; Desemp. no trabalho = Desempenho no Trabalho; Justiça Procedim. = Justiça Procedimental; AVE = Variância Média Extraída; CR = Confiabilidade Composta.

Fonte: dados da pesquisa

Observa-se que todos os indicadores obtidos na análise do modelo de mensuração estão de acordo com os valores sugeridos pela literatura (Hair Jr. *et al.*, 2019; Henseler *et al.*, 2015), permitindo aferir a confiabilidade e validade do modelo. Por último, foi analisada a multicolinearidade das variáveis pelo Fator de Inflação de Variância (VIF), que apresentou valores inferiores a 5 em todos os construtos, como recomendado por Hair Jr. *et al.* (2019). Como todos os indicadores apresentaram os resultados sugeridos pela literatura, confirma-se a possibilidade de seguir para a análise do modelo estrutural (Hair Jr. *et al.*, 2019).

## 4.2 Modelo estrutural

Para testar o modelo estrutural e avaliar a significância estatística e a relevância dos coeficientes de caminho, executou-se o *Bootstrapping* no *SmartPLS3* (Hair Jr. *et al.*, 2019), com 5.000 subamostras, com intervalo de confiança *Bootstrap* com enviesamento corrigido e acelerado (BCa), ao nível de significância de 10%. Além disso, executou-se o módulo do *Blindfolding* com 300 interações. A Tabela 3 apresenta os dados obtidos na análise do modelo estrutural, com o coeficiente beta ( $\beta$ ), *t-value*, *p-value* e decisão para cada hipótese proposta.

Tabela 3

**Resultados do Modelo Estrutural**

Hipótese	Sinal esperado	Relação	Beta ( $\beta$ )	t-value	p-value	Decisão
H1a	+	RE $\rightarrow$ DT	-0,010	0,071	0,472	Rejeitar
H1b	+	RI $\rightarrow$ DT	0,448	3,403	0,000***	Aceitar
H2a	+	RE $\rightarrow$ CA	0,434	3,941	0,000***	Aceitar
H2b	+	RI $\rightarrow$ CA	0,135	0,845	0,199	Rejeitar
H3a	+	Moder. JP x Extrínsec $\rightarrow$ CA	-0,178	1,446	0,074*	Rejeitar
H3b	+	Moder. JP x Intrínsec $\rightarrow$ CA	0,120	0,881	0,189	Rejeitar
H4	+	CA $\rightarrow$ DT	0,066	0,744	0,228	Rejeitar
H5a	+	RE $\rightarrow$ CA $\rightarrow$ DT	0,029	0,684	0,247	Rejeitar
H5b	+	RI $\rightarrow$ CA $\rightarrow$ DT	0,009	0,455	0,324	Rejeitar

Nota 1: RE = Recompensas Extrínsecas; RI = Recompensas Intrínsecas; CA = Comprometimento Afetivo; DT = Desempenho no Trabalho; Moder. JP x Extrínsec = Moderação da Justiça Procedimental na relação entre Recompensas Extrínsecas e Comprometimento Afetivo; Moder. JP x Intrínsec = Moderação da Justiça Procedimental na relação entre Recompensas Intrínsecas e Comprometimento Afetivo. Significante ao nível de \*\*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,10$ .

Nota 2: Avaliação do Coeficiente de Determinação ( $R^2$ ): Comprometimento Afetivo = 0,436; Desempenho no Trabalho = 0,232. Relevância Preditiva ( $Q^2$ ): Comprometimento Afetivo = 0,276; Desempenho no Trabalho = 0,125

Fonte: dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 3, apenas as hipóteses significativas ao nível de 1% foram aceitas ( $p$ -value  $< 0,01$ ). As demais hipóteses da pesquisa não foram suportadas, ainda que ao nível de significância de 10% ( $p$ -value  $> 0,10$ ). Não foi possível aceitar a hipótese que previa a moderação da justiça procedimental na relação entre as recompensas extrínsecas e o comprometimento afetivo, tendo em vista a obtenção de um coeficiente Beta negativo.

Para avaliação dos indicadores de validação preditiva, foram analisados o coeficiente de determinação ( $R^2$ ) e o indicador de Stone-Geisser ( $Q^2$ ). O indicador de Stone-Geisser ( $Q^2$ ) permite aferir o quanto o modelo se aproxima do que era esperado. Os construtos comprometimento afetivo e desempenho no trabalho apresentaram relevância preditiva de 0,276 e 0,125, respectivamente, valores acima de 0, conforme recomendado por Hair Jr. *et al.* (2017). Quanto aos valores de  $R^2$ , que permitem aferir o poder preditivo do modelo, observa-se que as variáveis independentes explicam o comprometimento afetivo em 43,6% e o desempenho no trabalho em 23,2%, o que representa poder de explicação moderado e fraco, respectivamente.

### 4.3 Discussão dos resultados

A discussão dos resultados é feita a partir das hipóteses testadas. Observando-se os resultados da Tabela 3, verifica-se que a hipótese H1a, que previa a relação positiva entre as recompensas extrínsecas e o desempenho no trabalho, não foi confirmada. Isso diverge dos achados de Stajkovic e Luthans (2001) e Chiang e Birtch (2012), que observaram que as recompensas extrínsecas levam ao esforço extra dos funcionários e impactam diretamente o desempenho. Especula-se que essa relação possa ser influenciada por outras variáveis intervenientes, como a capacidade cognitiva do funcionário, as habilidades, a personalidade, as experiências anteriores, a importância da tarefa (Rêgo, 2019; Sonnentag & Frese, 2002). As peculiaridades das cooperativas também podem intervir, pois o desempenho do indivíduo depende das práticas utilizadas pelas organizações (Ismail *et al.*, 2018).

A hipótese H1b, que previa que as recompensas intrínsecas possuem relação positiva com o desempenho no trabalho, foi aceita. Esse resultado corrobora com Wang *et al.* (2018) e Tippet e Kluvers (2009), que constataram em suas pesquisas que as recompensas intrínsecas conduzem ao aumento do desempenho. Tippet e Kluvers (2009) verificaram que os funcionários de empresas sem fins lucrativos se demonstraram mais preocupados em realizar um bom trabalho, dando maior importância às recompensas intrínsecas quando se trata do desempenho no trabalho.

A H2a, que previa que as recompensas extrínsecas impactam o comprometimento afetivo, foi aceita. Observa-se que os funcionários da amostra concordam que os superiores são acessíveis, possuem competência técnica e ajudam a tornar o trabalho mais agradável e que há cooperação na equipe de trabalho. A liderança e o apoio dos supervisores e colegas influenciam o comprometimento afetivo (Simon & Coltre, 2012), o que converge com o resultado encontrado neste estudo.

A hipótese H2b, que previa a relação positiva entre as recompensas intrínsecas e o comprometimento afetivo, não foi aceita. Esse achado diverge da literatura que afirma que tanto as recompensas extrínsecas como intrínsecas afetam o comprometimento afetivo (Hadžiahmetović & Dinç, 2017). Martin-Perez e Martin Cruz (2015) identificaram que as recompensas intrínsecas são mais importantes para o comprometimento afetivo em empresas sem fins lucrativos, aspecto não observado nas cooperativas deste estudo. Os funcionários concordam que as cooperativas aplicam recompensas intrínsecas, porém não foi confirmado o seu impacto no comprometimento afetivo. Isso permite inferir que podem existir outros fatores intervenientes nessa relação, já que essa relação pode ser impactada por características individuais, experiências de trabalho e variáveis organizacionais (Vandenberghe, 2021).

Não foi possível confirmar as hipóteses H3a e H3b, que propõem a moderação da justiça procedimental na relação entre as recompensas e o comprometimento afetivo. Decorre que as cooperativas possuem modelos de gestão normatizados, em especial as cooperativas de crédito, autorizadas e normatizadas pelo Banco Central do Brasil (BCB) que edita normas e resoluções a serem seguidas por essas organizações (Mallmann, 2018). Ainda, as cooperativas são organizações com dificuldades de profissionalizar a gestão e as estratégias relacionadas à gestão de pessoas podem ser impactadas pelas opiniões e questões relacionadas ao grupo político dominante (Stecca, 2014). Esse contexto pode levar a percepção dos funcionários de que não é possível expressar opiniões nos procedimentos utilizados na tomada de decisão, influenciar as decisões ou ter oportunidade de contestar os resultados obtidos, fazendo com que a justiça procedimental não modere a relação proposta.

A H4, que previa o efeito do comprometimento afetivo no desempenho no trabalho, não foi aceita. Esse resultado diverge do encontrado por Franco e Franco (2017), Kim (2014) e Uraon e Gupta (2020), de que funcionários mais comprometidos afetivamente apresentam melhor desempenho em suas tarefas. Diferente do que era previsto, o comprometimento afetivo apresentou a menor média dentre todos os construtos, ainda assim, os funcionários continuam concordando que sempre executam suas funções essenciais, as responsabilidades exigidas e os requisitos formais de desempenho requeridos pelo trabalho. Ressalta-se que a pesquisa foi realizada no período de pandemia de covid-19, a qual impactou dinâmicas da gestão organizacional, como o relacionamento presencial entre os envolvidos nas rotinas e serviços, pois os atendimentos presenciais foram reduzidos e os funcionários passaram a trabalhar em *home office* (Sausen, Baggio, Dallabrida & Bussler, 2020). Esse contexto pode ter contribuído para a redução do comprometimento afetivo dos funcionários das cooperativas, devido ao isolamento dos funcionários do contexto organizacional presencial.

As hipóteses H5a e H5b, que previam a mediação do comprometimento afetivo na relação entre as recompensas extrínsecas e intrínsecas, respectivamente, e o desempenho no trabalho, não foram confirmadas. Observa-se na Tabela 3 que os efeitos indiretos não foram significativos, não permitindo confirmar o efeito mediador do comprometimento afetivo. Esses achados divergem dos resultados encontrados por Khalid (2020), que observou que o comprometimento afetivo de professores de instituições de ensino superior da Arábia Saudita medeia a relação entre a satisfação com o pagamento e o desempenho.

Por fim, os testes com as variáveis de controle demonstraram que, para os funcionários com idade menor que 30 anos ( $\beta = 0,361$ ;  $p < 0,05$ ), do gênero feminino ( $\beta = 0,406$ ;  $p < 0,05$ ) e que concluíram a graduação ( $\beta = 0,336$ ;  $p < 0,10$ ), as recompensas intrínsecas possuem relação positiva com o comprometimento afetivo. Para o gênero feminino, também foi possível aceitar a H3b, que trata do efeito moderador da justiça procedimental na relação entre as recompensas intrínsecas e o comprometimento afetivo ( $\beta = 0,216$ ;  $p < 0,10$ ). Nos ambientes percebidos como justos, há um fortalecimento do impacto das recompensas intrínsecas sobre o comprometimento afetivo do gênero feminino.

Nas cooperativas de saúde, foi constatado efeito direto das recompensas intrínsecas no comprometimento afetivo e moderação da justiça procedimental nessa relação. Isso indica que, quando os funcionários percebem justiça nos procedimentos adotados na tomada de decisão, o efeito das recompensas intrínsecas no comprometimento afetivo é fortalecido. Ainda nestas cooperativas, nenhum tipo de recompensa influenciou diretamente o desempenho no trabalho, demonstrando que podem existir outras variáveis intervenientes. Nas cooperativas de crédito, a H4, que previa relação entre o comprometimento afetivo e o desempenho no trabalho, foi aceita. Os funcionários das cooperativas de crédito demonstram-se ligeiramente mais comprometidos em comparação aos demais.

Esses resultados corroboram com a literatura que afirma que o desenvolvimento do comprometimento afetivo pode ser facilitado em determinados contextos organizacionais e pode ser impactado por características individuais (Langevin & Mendonza, 2014; Vandenberghe, 2021). Apesar de serem regidas pelos princípios do cooperativismo e obedecerem a normas aplicadas às cooperativas em geral, cada cooperativa pode apresentar particularidades na gestão de acordo com o ramo em que atua. Por exemplo, observa-se no estudo de França *et al.* (2020) a necessidade de maior clareza e difusão dos planos de carreira em cooperativas de crédito e saúde. Nas cooperativas de saúde, por vezes, há falta de compreensão das equipes quanto às experiências e qualificações necessárias para vagas de recrutamento interno, que deveriam constar no plano de carreira (França *et al.*, 2020), podendo conduzir à percepção de políticas promocionais insuficientes.

## 5. Conclusões e Recomendações

Esse estudo investigou o efeito dos sistemas de recompensas no desempenho no trabalho e da interveniência do comprometimento afetivo e da justiça procedimental. Os resultados indicaram que as recompensas intrínsecas são importantes antecedentes de atitudes e comportamentos positivos dos funcionários, impactando o desempenho dos funcionários no trabalho. As recompensas extrínsecas também são relevantes ao atuar diretamente no comprometimento afetivo dos funcionários, vínculo desejado pelas organizações. Não foi observado efeito mediador do comprometimento afetivo na relação entre as recompensas e o desempenho no trabalho.

Por meio da análise complementar, observou-se que as recompensas intrínsecas influenciam o comprometimento afetivo dos funcionários com menos de 30 anos, com graduação completa, do gênero feminino e de cooperativas de saúde. A percepção de justiça procedimental se apresentou como variável importante no modelo, visto que fortaleceu a relação entre as recompensas intrínsecas e o comprometimento afetivo do gênero feminino e dos respondentes de cooperativas de saúde. Nas cooperativas de crédito, o comprometimento afetivo impacta o desempenho no trabalho.

Conclui-se que as recompensas extrínsecas e intrínsecas geraram efeitos distintos nos funcionários, o que ressalta a importância da implementação de sistemas de recompensas adequados ao contexto em que são aplicados, que atendam às necessidades dos funcionários e sejam compostos por recompensas variadas. Os efeitos das recompensas extrínsecas e intrínsecas foram diferentes de acordo com o ramo do cooperativismo analisado, ressaltando que as particularidades na gestão podem contribuir para que variáveis distintas impactem o comprometimento afetivo e o desempenho no trabalho em cada organização.

No campo das cooperativas investigadas, foi possível identificar resultados distintos em relação aos encontrados na literatura para empresas tradicionais. Nas empresas tradicionais, identifica-se que tanto as recompensas extrínsecas quanto intrínsecas impactam o desempenho no trabalho e o comprometimento afetivo dos funcionários, fato que não foi observado nas cooperativas desse estudo. Os funcionários de empresas tradicionais que são mais comprometidos afetivamente apresentam um desempenho no trabalho maior, fato que foi evidenciado somente nas cooperativas de crédito. Além disso, nas cooperativas investigadas não se observou o efeito mediador, identificado na literatura, do comprometimento afetivo na relação entre as recompensas e o desempenho no trabalho.

Este estudo traz implicações à literatura gerencial ao explorar lacunas identificadas em relação ao tema, propor um modelo com antecedentes e consequentes do comprometimento afetivo, conforme sugerido por Medeiros *et al.* (2003), e investigar variáveis que influenciam a relação do comprometimento afetivo com seus antecedentes, cumprindo a sugestão de Cohen e Gattiker (1994). Os resultados demonstram que o comprometimento afetivo não medeia a relação entre as recompensas e o desempenho, no entanto encontrou evidências interessantes quanto às relações entre o comprometimento afetivo e seus antecedentes. Além disso, evidenciou que, para alguns grupos, as percepções da justiça procedimental podem fortalecer/enfraquecer essas relações. A rejeição de algumas hipóteses do estudo abre caminhos para que a literatura investigue novas variáveis que podem intervir na relação entre os sistemas de recompensas e o desempenho no trabalho.

Em termos práticos, permite que os gestores conheçam como diferentes tipos de recompensas e os procedimentos usados na tomada de decisão influenciam os comportamentos e as atitudes dos funcionários e busquem implementar sistemas e procedimentos que atendam aos objetivos da organização e às necessidades dos funcionários. O estudo permitiu identificar quais grupos de recompensas impactam no comprometimento afetivo e no desempenho no trabalho, sendo assim, as cooperativas podem utilizar os achados da pesquisa para direcionar os comportamentos de sua força de trabalho em prol dos seus objetivos, concedendo recompensas que atendam às necessidades dos seus funcionários.

Esta pesquisa apresenta limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. O método *survey* expõe a pesquisa à subjetividade de interpretação dos respondentes. A coleta de dados por meio do *LinkedIn* pode ter impactado a faixa etária da amostra, pois as redes sociais podem ser mais utilizadas por indivíduos de menor faixa etária. A seleção dos construtos e dos funcionários de nível operacional também são limitações do estudo, que poderiam gerar resultados diferentes se escolhas distintas fossem realizadas.

A pesquisa não utilizou características próprias das cooperativas como variáveis de controle no modelo, representando também uma limitação. Desta forma, o aprofundamento e a inclusão de particularidades de gestão das cooperativas poderiam levar a resultados diversos dos encontrados neste estudo.

Assim, recomenda-se que pesquisas futuras adotem métodos diferentes, como os estudos de caso; utilizem outros meios para coleta de dados, como o *e-mail*; optem por outros construtos e/ou instrumentos para sua aferição; e investiguem níveis hierárquicos distintos, como gerentes.

As discussões abordadas permitem ressaltar a importância da temática deste estudo, pois as organizações buscam cada vez mais por funcionários que apresentem alto desempenho no trabalho e sejam comprometidos, e os funcionários buscam organizações que consigam atender às suas necessidades.

## Referências

- Agustiningsih, H. N., Thoyib, A., Djumilah, H., & Noermijati, N. (2016). The effect of remuneration, job satisfaction and OCB on the employee performance. *Science Journal of Business and Management*, 4(6), p. 212-222. Doi: <http://doi.org/10.11648/j.sjbm.20160406.16>
- Anuário do Cooperativismo Brasileiro (2020). Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB). Cooperativismo. Recuperado em 20 mar. 2021 de <https://www.ocb.org.br/numeros>
- Bandeira, M. L., Marques, A. L., & Veiga, R. T. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4, p. 133-157. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552000000200008>
- Bendassolli, P. F. (2017). Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. *Psicologia argumento*, 30(68), p. 171-186. Doi: <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.5895>
- Beuren, Ilse Maria; Altoe, Stella Maris Lima; Dal Vesco, Delci Grapégia. Percepção de justiça e comportamento de cidadania organizacional: um estudo na perspectiva do sistema de mensuração de desempenho estratégico. *Cuadernos de Administración*, v. 28, n. 51, p. 133-157, 2015. Doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao28-51.pjcc>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley
- Bonner, S. E., & Sprinkle, G. B. (2002). The effects of monetary incentives on effort and task performance: theories, evidence, and a framework for research. *Accounting, organizations and society*, 27(4-5), p. 303-345. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(01\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(01)00052-6)
- Camara, P. B. (2006). *Os sistemas de Recompensas e a Gestão Estratégica dos Recursos Humanos* (2ª ed., revista e aumentada). Lisboa: Dom Quixote
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), p. 47-74. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chang, P. C., & Chen, S. J. (2011). Crossing the level of employee's performance: HPWS, affective commitment, human capital, and employee job performance in professional service organizations. *The international journal of human resource management*, 22(04), p. 883-901. Doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.555130>
- Chiang, F. F., & Birtch, T. A. (2012). The performance implications of financial and non-financial rewards: An Asian Nordic comparison. *Journal of Management Studies*, 49(3), 538-570. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2011.01018.x>
- Cohen, A., & Gattiker, U. E. (1994). Rewards and organizational commitment across structural characteristics: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 9(2), p. 137-157. Doi: <https://doi.org/10.1007/BF02230633>

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), p. 386-400. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Flamholtz, E. G., Das, T. K., & Tsui, A. S. (1985). Toward an integrative framework of organizational control. *Accounting, organizations and society*, 10(1), p. 35-50. Doi: [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(85\)90030-3](https://doi.org/10.1016/0361-3682(85)90030-3)
- Fonseca, C. A. M., & Bastos, A. V. B. (2003). Criatividade e comprometimento organizacional: suas relações com a percepção de desempenho no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 3(1), p. 61-88.
- França, H. D. L. M., Bressa, L., Estivalete, V. D. F. B., Ramadam, A. O., & Gomes, T. C. (2020). Práticas de gestão de pessoas: uma análise das melhores cooperativas para trabalhar. *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas*, 7(13). Doi: <https://doi.org/10.5902/2359043239163>
- Franco, M., & Franco, S. (2017). Organizational commitment in family SMEs and its influence on contextual performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 23 (7/8), p. 364-384. Doi: <https://doi.org/10.1108/TPM-05-2016-0020>.
- Garbers, Y., & Konradt, U. (2014). The effect of financial incentives on performance: A quantitative review of individual and team-based financial incentives. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(1), p. 102-137. Doi: <https://doi.org/10.1111/joop.12039>
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), p. 399-432. Doi: <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Groen, B. A., Wouters, M. J., & Wilderom, C. P. (2017). Employee participation, performance metrics, and job performance: A survey study based on self-determination theory. *Management Accounting Research*, 36, p. 51-66. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.mar.2016.10.001>
- Hadžiahmetović, N., & Dinç, M. S. (2017). The mediating role of affective commitment in the organizational rewards–organizational performance relationship. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(3), p. 105-130. Doi: <https://doi.org/0.5296/ijhrs.v7i3.11454>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. 2. ed. Thousand Oaks: Sage, 2017.
- Hair Jr., J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), p. 2-24. Doi: <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), p. 115-135. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Ismail, A. I., Majid, A. H. A., & Joarder, M. H. R. (2018). Unpacking the 'black box' in the relationship between pay-for-performance, employee benefits and performance. *Journal for Global Business Advancement*, 11(4), p. 465-490. Doi: <https://doi.org/10.1504/JGBA.2018.10018205>
- Ittner, C. D., & Larcker, D. F. (2001). Assessing empirical research in managerial accounting: a value-based management perspective. *Journal of accounting and economics*, 32(1-3), 349-410. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(01\)00026-X](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(01)00026-X)
- Jesus, R. G. de, & Rowe, D. E. O. (2015). Percepção de políticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional: o papel mediador da percepção de justiça organizacional. *Tourism & Management Studies*, 11(2), p. 211-218. Doi: <https://doi.org/10.18089/tms.2015.11226>
- Khalid, K. (2020). The Impact of Managerial Support on the Association Between Pay Satisfaction, Continuance and Affective Commitment, and Employee Task Performance. *SAGE Open*, 10(1), 2158244020914591. Doi: <https://doi.org/10.1177/2158244020914591>

- Khan, I., Shahid, M., Nawab, S., & Wali, S. S. (2013). Influence of intrinsic and extrinsic rewards on employee performance: The banking sector of Pakistan. *Academic Research International*, 4(1), p. 282-291.
- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business & Management Research*, 6(1), p. 37-51.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), p. 365-385. Doi: <https://doi.org/10.1002/job.377>
- Langevin, P., & Mendoza, C. (2014). The impact of results control on affective organizational commitment: the mediating effects of perceived procedural justice. *Comptabilité-Contrôle-Audit*, 20(1), p. 13-42. Doi: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1908294>
- Lau, C. M., & Lim, E. W. (2002). The intervening effects of participation on the relationship between procedural justice and managerial performance. *The British Accounting Review*, 34(1), p. 55-78. Doi: <https://doi.org/10.1006/bare.2001.0184>
- Lawler III, E. E. (1983). *The Design of Effective Reward Systems*. University of Southern California Los Angeles Center for Effective Organizations.
- Lawler III, E. E. (2000). Pay strategy: New thinking for the new millennium. *Compensation & Benefits Review*, 32(1), p. 7-12. Doi: <https://doi.org/10.1177/088636870003200102>
- Lourenço, S. M. (2016). Monetary incentives, feedback, and recognition—Complements or substitutes? Evidence from a field experiment in a retail services company. *The Accounting Review*, 91(1), p. 279-297. Doi: <https://doi.org/10.2308/ACCR-51148>
- Mahama, H., & Cheng, M. M. (2013). The effect of managers' enabling perceptions on costing system use, psychological empowerment, and task performance. *Behavioral Research in Accounting*, 25(1), p. 89-114. Doi: <https://doi.org/10.2308/bria-50333>
- Malhotra, N., Budhwar, P., & Prowse, P. (2007). Linking rewards to commitment: an empirical investigation of four UK call centres. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(12), p. 2095-2128. Doi: <https://doi.org/10.1080/09585190701695267>
- Mallmann, C. (2018). *Sistemas de controle gerencial nas cooperativas de crédito: estudo de casos*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Grande Rio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Martin-Perez, V., & Martin-Cruz, N. (2015). The mediating role of affective commitment in the rewards-knowledge transfer relation. *Journal of Knowledge Management*, 19 (6), p. 1167-1185. Doi: <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2015-0114>
- Mazzioni, S., Politelo, L., & Lavarda, C. E. F. (2015). A Percepção dos Gestores em Relação à Participação Orçamentária, à Justiça Procedimental e ao Desempenho Gerencial. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 9(2), p. 136-151. Doi: [https://doi.org/10.21446/scg\\_ufrj.v9i2.13325](https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v9i2.13325)
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of management Journal*, 35(3), p. 626-637. Doi: <https://doi.org/10.2307/256489>
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G. D., Siqueira, M., & Marques, G. M. (2003). Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 7, p. 187-209. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000400010>

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), p. 61-89. Doi: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), p. 538-551. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), p. 20-52. Doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), p. 224-247. Doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nazir, S., Shafi, A., Qun, W., Nazir, N., & Tran, Q. D. (2016). Influence of organizational rewards on organizational commitment and turnover intentions. *Employee Relations*. 38 (4), p. 596-619. Doi: <https://doi.org/10.1108/ER-12-2014-0150>.
- Newman, A., & Sheikh, A. Z. (2012). Organizational commitment in Chinese small-and medium-sized enterprises: the role of extrinsic, intrinsic and social rewards. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(2), p. 349-367. Doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561229>
- Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB). Cooperativismo. Recuperado em 20 mar. 2021 de <https://www.ocb.org.br/o-que-e-cooperativismo>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), p. 879-903. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Rego, A. (2002). Comprometimento afetivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça. *Revista de Administração Contemporânea*, 6, p. 209-241. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552002000200012>
- Rêgo, M. C. B. (2019). *Desempenho no trabalho, comprometimento, entrincheiramento, justiça e suporte organizacional: um estudo multinível*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Ricketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), p. 257-266.
- Santos, V., Beuren, I. M., & Issifou, M. (2019). Efeitos da avaliação de desempenho na performance gerencial mediada pelo feedback e sistema de recompensas. *Journal of Accounting, Management and Governance*, 22(1), p. 38-58. Doi: [http://dx.doi.org/10.21714/1984-3925\\_2019v22n1a3](http://dx.doi.org/10.21714/1984-3925_2019v22n1a3).
- Sausen, J. D. F. C. L., Baggio, D. K., Dallabrida, V. R., & Bussler, N. R. C. (2020). Estratégias tecnológicas em tempos de pandemia: impactos e contribuições em cooperativas gaúchas. *Salão do Conhecimento*, 6(6), p. 1-13.
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45 (1), p. 161-182. Doi: <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>
- Simon, J., & Coltre, S. M. (2012). O comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo: estudo de caso de uma empresa familiar. *Qualitas Revista Eletrônica*, 13(1), p. 4-23.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), p. 3-25. Doi: <https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>

- Sotomayor, A. M. S. B. (2007). Avaliação de desempenho e compromisso organizacional: a perspectiva da justiça organizacional. *Revista Universo Contábil*, 3(3), p. 87-100. Doi: <http://dx.doi.org/10.4270/ruc.20073>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2001). Differential effects of incentive motivators on work performance. *Academy of management journal*, 44(3), p. 580-590. Doi: <https://doi.org/10.5465/3069372>
- Stecca, J. P. (2014). *Estratégias genéricas na gestão de pessoas e comprometimento organizacional: um estudo em sociedades cooperativas de crédito*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Stecca, J. P., de Albuquerque, L. G., & Von Ende, M. (2016). As influências da gestão de pessoas no comprometimento. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 9(4), p. 721-737. Doi: <https://doi.org/10.5902/1983465918587>
- Teles, J., Lunkes, R. J., Mendes, A. C. A. (2021). Efeitos interativos dos controles gerenciais, das avaliações cognitivas e reações emocionais no comprometimento afetivo. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 15 (3), p. 271-292. Doi: <http://dx.doi.org/10.17524/repec.v15i3.2762>
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tippet, J., & Kluvers, R. (2009). Employee rewards and motivation in non profit organisations: Case study from Australia. *International Journal of Business and Management*, 4(3), p. 7-14. Doi: <https://doi.org/10.5539/IJBM.V4N3P7>
- Uraon, R. S., & Gupta, M. (2020, November). Does psychological climate affect task and contextual performance through affective commitment? Evidence from public sector companies. *Evidence-based HRM*, 9 (3), p. 258-275. Doi: <https://doi.org/10.1108/EBHRM-09-2019-0089>.
- Van der Hauwaert, E., & Bruggeman, W. (2015). The effect of monetary rewards on autonomous motivation in an enabling performance measurement context. *Corporate Ownership & Control*, 12(3), p. 341-356.
- Vandenberghe, C. (2021). On the Elusive Moderators of Affective Organizational Commitment. *The Spanish Journal of Psychology*, 24, e44, p. 1-10. Doi: <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.41>
- Wang, P., Lu, Z., & Sun, J. (2018). Influential effects of intrinsic-extrinsic incentive factors on management performance in new energy enterprises. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2), p. 292-302. Doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph15020292>
- Wang, Q., Weng, Q., & Jiang, Y. (2020). When does affective organizational commitment lead to job performance? integration of resource perspective. *Journal of Career Development*, 47(4), p. 380-393. Doi: <https://doi.org/10.1177/0894845318807581>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), p. 601-617. Doi: <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>.
- Williamson, I. O., Burnett, M. F., & Bartol, K. M. (2009). The interactive effect of collectivism and organizational rewards on affective organizational commitment. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16 (1), p. 28-43. Doi: <https://doi.org/10.1108/13527600910930022>.
- Wu, P. C., & Chaturvedi, S. (2009). The role of procedural justice and power distance in the relationship between high performance work systems and employee attitudes: A multilevel perspective. *Journal of management*, 35(5), p. 1228-1247. Doi: <https://doi.org/10.1177/0149206308331097>.

## Diretrizes aos Autores

### 1. Regras para submissão de artigos

Para submissão de artigos à Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade - REPEC, os autores devem seguir as normas e critérios definidos pela REPEC. A partir de Janeiro de 2013 são seguidas as normas da *American Psychological Association* (APA) no que se refere às citações e referências bibliográficas. Serão rejeitadas as submissões que não estiverem de acordo com as normas.

Os artigos submetidos à Revista devem ser inéditos, ou seja, não terem sido publicados ou enviados a outro periódico.

Os artigos podem ser redigidos em português ou inglês, com no mínimo 5.000 e máximo 9.000 palavras, incluindo tabelas, figuras, notas e referências. São permitidos, no máximo, 5 (cinco) autores por artigo. Todos os artigos aprovados serão traduzidos e publicados nas duas línguas: português e inglês.

Os artigos que contiverem Tabelas ou Figuras, estas devem estar em formato que permitam ser editadas. Caso algumas dessas Tabelas ou Figuras tenham sido importadas de outros programas, como Excel, Power Point etc., deve ser enviado também o arquivo de origem como Arquivo Complementar.

Não usar expressões como id., ibid., op. cit., loc. cit. e assemelhadas, ou notas de referência e de rodapé. São admitidas notas no final do texto, no entanto, devem ser evitadas.

A submissão dos artigos deve ser de forma eletrônica pelo site [www.repec.org.br](http://www.repec.org.br). Ao final da submissão será enviada mensagem eletrônica por e-mail com a confirmação do recebimento do artigo.

### 2. Conteúdo e formatação dos artigos

Para submissão, os artigos devem conter:

- o **título** no idioma de origem do artigo (português ou inglês) sem identificação do(s) autor(es);
- um **resumo** no idioma de origem do artigo (português ou inglês) em no mínimo 150 e máximo de 200 palavras, espaço simples entre linhas, composto pelos seguintes elementos, conforme Quadro abaixo: **Objetivo**, **Método**, **Resultados** e **Contribuições**. Ao final do resumo devem ser inseridas de **três a cinco palavras-chave**;

**Objetivo:** este estudo teve o objetivo de investigar a relevância da educação e da pesquisa em contabilidade para o crescimento da economia brasileira durante a primeira década do século XXI.

**Método:** na coleta de dados para a sua realização, este estudo contou com um questionário estruturado elaborado a partir da literatura pertinente, o qual foi testado e aplicado a uma amostra de contadores e empresários brasileiros durante o ano de 2017. Na análise desses dados foi realizada uma análise de conteúdo e utilizados testes estatísticos para o estabelecimento de relações entre as respostas obtidas.

**Resultados:** os principais achados deste estudo indicam que a ampliação da educação e da pesquisa em contabilidade no Brasil foi essencial para o crescimento da economia, de acordo com a percepção dos respondentes, embora ainda haja a impressão de que é necessário que contadores e empresários façam melhor uso das informações contábeis.

**Contribuições:** do ponto de vista acadêmico, as evidências desta pesquisa contribuem com o preenchimento de uma importante lacuna existente na literatura nacional. No que se refere ao mercado, contribuem ao fornecer evidências de que, apesar de haver percepção de relevância, ainda é preciso que seus usuários façam melhor uso das informações da contabilidade.

**Palavras-chave:** Educação; Pesquisa; Contabilidade.

- o artigo propriamente dito redigidos em português ou inglês, com no mínimo 5.000 e máximo 9.000 palavras, incluindo tabelas, figuras, notas e referências.
- as páginas dos artigos devem estar devidamente numeradas no canto superior direito, digitadas em editor de texto Word for Windows, nas seguintes condições:
  - papel formato A4 (210 x 297 mm);
  - fonte Times New Roman, tamanho 12;
  - espaço entre linhas: simples;
  - entrada de parágrafo: 1,25;
  - margens: superior 3cm, inferior 2cm, esquerda 3cm, direita 2cm;
  - tabelas e figuras em fonte Times New Roman, tamanho 10;
  - as citações e referências devem obedecer as normas atuais da APA (*American Psychological Association*).

### 3. Tabelas e Figuras<sup>1</sup>

As tabelas e figuras devem ser usadas nos artigos sempre que suas informações tornarem a compreensão do texto mais eficiente, sem que haja repetição das informações já descritas no texto.

#### 3.1 Tabelas

A tabela normalmente deve mostrar valores numéricos ou informação textual organizados em uma exposição ordenada de colunas e linhas. **Qualquer outra demonstração textual deve ser caracterizada como figura.**

A tabela deve ser apresentada com suas informações de forma visível e suficientes para sua compreensão e deve ser formatada da seguinte forma:

<sup>1</sup> Grande parte dessas orientações foi adaptada do Manual de Submissão da Revista de Administração Contemporânea – RAC, disponível em [www.anpad.org.br](http://www.anpad.org.br).

Editor de tabelas	Word for Windows 97 ou posterior. Caso os autores tenham elaborado suas tabelas no programa Excel ou similares, por favor refaçam as tabelas utilizando o recurso em Word
Fonte	Times New Roman, tamanho 10
Espaçamento entre linhas	Simple
Espaçamento antes e depois	3 pt
Cores em tabelas	Utilizar apenas as cores preto e branco (escala de cinza)
Título	O título de tabela precisa ser claro e explicativo. Ele deve ser colocado acima da tabela, no canto superior esquerdo, e na linha seguinte, logo abaixo da palavra Tabela (com a inicial maiúscula), acompanhada do número que a designa. As tabelas são apresentadas com números arábicos de forma sequencial e dentro do texto como um todo. Ex.: Tabela 1, Tabela 2, Tabela 3 etc
Citação de tabelas	Ao citar tabelas no corpo do texto escrever apenas o número referente à tabela, por exemplo: Tabela 1, Tabela 2, Tabela 3 etc. (a palavra 'Tabela' deverá ser apresentada com a primeira letra maiúscula). Nunca escreva 'tabela abaixo', 'tabela acima' ou ainda, 'tabela da página XX', pois a numeração das páginas do artigo pode alterar-se durante sua formatação
Notas de tabelas	A fonte utilizada nas notas da tabela deve ser Times New Roman, tamanho 10, espaçamento simples. As notas devem ser descritas no rodapé da tabela e servem para indicar a Fonte das informações da tabela, além de outras informações importantes para o entendimento da tabela.

### 3.2 Figuras

A figura deve evidenciar um fluxograma, um gráfico, uma fotografia, um desenho ou qualquer outra ilustração ou representação textual.

A figura deve ser apresentada com suas informações de forma visível e suficientes para sua compreensão e deve ser formatada da seguinte forma:

Fonte	Times New Roman, tamanho 10
Cores em figuras	Utilizar apenas as cores preta e branca (escala de cinza)
Formato	Encaminhar as figuras em formato editável
Título	Explica a Figura de maneira clara e objetiva. O título deve ser colocado sob a figura e numerado com números arábicos de forma sequencial, precedido pela palavra Figura (com a inicial maiúscula). Ex.: Figura 1, Figura 2, Figura 3, etc. Depois do título, quaisquer outras informações necessárias para esclarecimentos da figura ou fonte devem ser acrescidas como Nota
Legenda	A legenda é a explicação dos símbolos utilizados na figura e deve ser colocado dentro dos limites da figura
Tamanho e proporção	As figuras devem ajustar-se às dimensões do periódico. Portanto uma figura deve ser elaborada ou inserida no artigo de modo a poder ser reproduzida na largura de uma coluna ou página do periódico em que ele será submetido
Citação no corpo do texto	Ao citar uma figura no corpo do texto escreva apenas o número referente a figura, por exemplo: Figura 1, Figura 2, Figura 3 etc. (a palavra 'Figura' deverá ser apresentada com a primeira letra em maiúsculo). Nunca escreva 'figura abaixo', 'figura acima', ou ainda, 'figura da página XX', pois a numeração das páginas do artigo pode-se alterar durante sua formatação

## 4. Citações e Referências

Para a versão completa das normas de citações e referências de acordo com a APA (American Psychological Association), acesse <http://www.repec.org.br/index.php/repec/article/view/1607/1237>.