

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

THIAGO SANTOS DA SILVA

**MESMAS FIRMAS, RESULTADOS DIFERENTES?
A INFLUÊNCIA DA CULTURA NACIONAL NO MONITORAMENTO
EXERCIDO PELAS *BIG4* SOBRE O GERENCIAMENTO DE
RESULTADOS**

**VITÓRIA
2020**

THIAGO SANTOS DA SILVA

**MESMAS FIRMAS, RESULTADOS DIFERENTES?
A INFLUÊNCIA DA CULTURA NACIONAL NO MONITORAMENTO
EXERCIDO PELAS *BIG4* SOBRE O GERENCIAMENTO DE
RESULTADOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Orientador: Profa. Dra. Nádia Cardoso Moreira

**VITÓRIA
2020**

THIAGO SANTOS DA SILVA

**MESMAS FIRMAS, RESULTADOS DIFERENTES?
A INFLUÊNCIA DA CULTURA NACIONAL NO MONITORAMENTO
EXERCIDO PELAS *BIG4* SOBRE O GERENCIAMENTO DE
RESULTADOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Aprovada em 18 de fevereiro de 2020.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profa. Dra. NADIA CARDOSO MOREIRA
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof. Dr. AZIZ XAVIER BEIRUTH
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof. Dr. FELIPE STORCH DAMASCENO
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pelo privilégio de ser e existir, pela vitória de neste momento estar próximo de concluir mais uma etapa em minha vida;

Agradeço dedicação de minha mãe, Dona Rosenilda, a qual Deus outorgou em minha vida desde minha chegada ao mundo e que não poupou esforços para me educar e corrigir nos momentos certos; não posso deixar citar o grande exemplo de caráter e trabalho que foram de grande importância em minha criação que serviram e servem para aplicá-las até hoje em todos os campos de minha vida, obrigado Pai.

À minha linda família, por todo amor, carinho e incentivo, sem minha esposa Thatyana, que tem sido uma verdadeira guerreira nessa fase de nossas vidas, nada disso seria possível, aproveito para agradecer pelo presente concedido nesse período, nosso príncipe, nosso Theo que chegou trazendo alegrias e o um sorriso sem igual, alicerces da minha vida, amo vocês.

Existem muitas pessoas que também não só participaram, mas também compartilharam seus conhecimentos e contribuíram para minha chegada até aqui, por isso agradeço a meu mestre Radjalma Amorim e meu amigo Thiago Menezes, sou extremamente grato a vocês.

Na elaboração deste trabalho foi necessário que alguns se dispusessem a nos orientar, por isto manifesto meus agradecimentos aos nossos professores que através de seus conhecimentos e experiências, cooperaram para o nosso enriquecimento profissional; especialmente a minha orientadora Prof. Prof^a Dra. Nádia Cardoso Moreira.

A Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças – FUCAPE, por disponibilizar professores alto nível.

E sabemos que todas as coisas contribuem
juntamente para o bem daqueles que amam a
Deus, daqueles que são chamados segundo o
seu propósito

Romanos 8:28

(Paulo apóstolo de Cristo)

RESUMO

Mesmas firmas apresentam níveis de monitoramento diferentes? O objetivo deste estudo é verificar a influência dos aspectos culturais dos países no monitoramento das *BIG4* sobre o gerenciamento de resultados, com isso, este estudo contribui com a literatura, por lançar luz a mais uma justificativa a níveis diferentes de monitoramento. Espera-se que os resultados fornecidos por esta pesquisa aumentem a compreensão do motivo pelo qual mesmas firmas de auditoria (*BIG4*) produzem resultados diferentes a depender do país. A amostra inicial para este estudo é composta por empresas de 29 países, esses países fazem parte dos 62 avaliados pelo Projeto GLOBE (House; Hanges; Javidan; Dorfman; Gupta, 2004). Os resultados apontam que empresas auditadas por *BIG4* em países com maior orientação para o desempenho, orientação para o futuro e orientação humana, passam a realizar um menor nível de gerenciamento de resultados, no entanto, produzem efeito contrário, quando localizadas em países que possuem maior distância do poder, aversão a incerteza, coletivismo institucional e assertividade. A pesquisa conclui que mesmo seguindo padrões e normas internacionais e tendo como padrão de conduta a neutralidade, as *BIG4* apresentam resultados diferentes a depender da cultura a qual estão inseridas, os níveis culturais podem fortalecer ou enfraquecer o monitoramento por elas exercido. A pesquisa contribui ao mercado, pois, o desempenho adequado das grandes firmas de auditoria sobre as manipulações das informações contábeis é crucial para avaliações precisas de empresas em todo o mundo, o que tem implicações importantes para uma variedade de partes interessadas.

Palavras-chave: Monitoramento; Cultura e *BIG4*

ABSTRACT

Do same companies have different levels of monitoring? This study aims at verifying the influence of the cultural aspects of the countries in the monitoring of *BIG4* on the management of results. Thus, it contributes to the literature as it proposes yet another justification for different levels of monitoring. It is expected that the results provided by this research will increase the understanding of why the same audit firms (*BIG4*) produce different results depending on the country. The initial sample for this study is composed by companies from 29 countries. These countries are among the 62 evaluated by the GLOBE Project (House; Hanges; Javidan; Dorfman; Gupta, 2004). The results show that companies audited by *BIG4* in countries with greater performance orientation, future orientation and human orientation, start to perform a lower level of results management. However, they produce the opposite effect when located in countries that have a greater distance to power, aversion to uncertainty, institutional collectivism and assertiveness. The research concludes that even following international standards and norms and having neutrality as a standard of conduct, *BIG4* presents different results depending on the culture in which they are inserted. Cultural levels can strengthen or weaken the monitoring they exercise. The research contributes to the market as the proper performance of large audit firms on the handling of accounting information is crucial for accurate assessments of companies worldwide, which has important implications for a variety of stakeholders.

Keywords: Monitoring; Culture; *BIG4*.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - PROCESSO DE SELEÇÃO AMOSTRAL.....	23
TABELA 2 - DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS POR BLOCOS	24
TABELA 3 - NÚMERO DE OBSERVAÇÕES POR PAÍSES.....	24
TABELA 4: DEFINIÇÃO DAS VARIÁVEIS DO MODELO	25
TABELA 5: INTERPRETAÇÕES DA SOMA DOS COEFICIENTES $\beta_2 + \beta_3$ NAS ESTIMAÇÕES.....	26
TABELA 6: NÍVEIS CULTURAIS PROJETO GLOBE	31
TABELA 7 - TESTES DE DIFERENÇA DE MÉDIA DE AD ENTRE OS PAÍSES.....	35
TABELA 8 – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DOS <i>ACCRUALS</i> DISCRICIONÁRIOS POR PAÍS	36
TABELA 9 - MAIORES NÍVEIS DE GERENCIAMENTO.....	37
TABELA 10 – MATRIZ DE CORRELAÇÕES DE SPEARMAN	40
TABELA 11 - RESULTADOS DAS REGRESSÕES.....	43
TABELA 12 - RESULTADOS – COMPARAÇÃO ENTRE OS GRUPOS.....	44
TABELA 13 - RESULTADOS DAS REGRESSÕES COM PSM.....	48
TABELA 14 - RESULTADOS COMPARAÇÃO ENTRE OS GRUPOS – COM PSM.....	49

SUMÁRIO

Capítulo 1	9
1. INTRODUÇÃO	9
Capítulo 2	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1. CULTURA E A SUA INFLUÊNCIA NO PROCESSO DE DECISÃO	13
2.2. MESMAS FIRMAS DE AUDITORIA, RESULTADOS DIFERENTES	15
Capítulo 3	23
3. METODOLOGIA DA PESQUISA.....	22
3.1 DADOS DA AMOSTRA.....	22
3.2. MODELAGEM	25
3.3. VARIÁVEL DEPENDENTE	27
3.4 VARIÁVEIS EXPLICATIVAS	30
3.4.1. Firmas de Auditoria.....	30
3.4.2. Cultura Nacional	30
3.4.3. Interações de Variáveis.....	32
3.5. VARIÁVEIS DE CONTROLE.....	32
3.5.1. Nível da empresa.....	32
3.5.2. Nível do País	33
Capítulo 4	36
4. ANÁLISE DOS DADOS.....	35
4.1. ESTATÍSTICA DESCRITIVA.....	35
4.2. CORRELAÇÃO	39
4.3. ANÁLISE DE RESULTADOS – REGRESSÃO	41
Capítulo 5	52
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS.....	53

Capítulo 1

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca identificar a influência das dimensões culturais, que afetam as interpretações das demonstrações contábeis (Karaibrahimoglu & Cangarli, 2016), no nível de monitoramento exercido por grandes firmas de auditoria sobre o gerenciamento de resultados, ampliando a pesquisa internacional existente acerca do tema, e buscando responder à seguinte questão: **O monitoramento exercido por BIG4 sobre o gerenciamento de resultados é influenciado pelos aspectos da cultura nacional?**

A literatura apresenta evidências que a auditoria externa continua sendo uma ferramenta utilizada em governança corporativa, pois ela promove: financiamento de capital mais barato e diminuição do risco (Ghoul, Guedhami, & Pittman, 2016); aumento do nível de confiança da empresa e redução das práticas de gerenciamento de resultados (Becker, DeFond, Jambalvo, & Subramanyam, 1998); além de auxílio à falta de expertise dos acionistas, mercado e governo em avaliar e medir a capacidade dos executivos de praticarem manipulações de resultados (Beneish, 1997; Beresford, 1999).

Behn, Choi e Kang, (2008) e Deangelo (1981b) destacam que as maiores empresas de auditoria possuem maior prestígio no monitoramento sobre o gerenciamento de resultados, pois são preocupadas em proteger sua reputação, e por isso, concedem mais incentivos aos seus auditores, a fim de proporcionarem serviços de maior qualidade. As maiores empresas de auditoria externa são representadas por Deloitte, Ernst e Young (EY), KPMG e PricewaterhouseCooper (PwC) (Lawrence, Minutti-Meza, & Zhang, 2011).

Pesquisas apontam que o comportamento dos agentes é influenciado de acordo com a cultura do país conforme (Doupnik, 2008; Han, Kang, Salter, & Yoo, 2010; Ugrin, Manson, & Emley, 2017), logo, eles sofrem influência de aspectos individuais, assim como aspectos produzidos pelo ambiente externo (Finkelstein, Hambrick, & Cannell, 2009), instituições formais e condições legais e regulamentares (Han, Kang, Salter, & Yoo, 2010; Leuz, Nanda, & Wysocki, 2003).

Estudos anteriores destacam alguns motivos que levam a falha no monitoramento sobre o gerenciamento de resultados e consequentemente supressão na qualidade dos serviços realizados por firmas de auditoria, como: incentivos financeiros aos auditores (Nelson, Elliott, & Tarpley, 2002), longa permanência da firma de auditoria (Defond & Francis, 2005; Geiger & Raghunandan, 2002; Nagy, 2005) e cultura ética da firma (Svanberg & Öhman, 2016), que são exemplos de influências produzidas pelo ambiente externo e de aspectos individuais (Finkelstein, Hambrick, & Cannell, 2009), consequentemente estão relacionadas aos aspectos culturais.

O presente estudo justifica-se pelo fato de pesquisas anteriores se deterem em analisar a influência da cultura sobre o comportamento dos gestores (Doupnik 2008; Han, Kang, Salter, & Yoo, 2010; Ugrin, Manson, & Emley, 2017), já este, preocupa-se em trazer à baila a influência da cultura sobre o comportamento de novos agentes, as *BIG4*, que mesmo seguindo padrões internacionais, e que de acordo com a literatura reduzem o nível de gerenciamento de resultados (Becker, DeFond, Jiambalvo, & Subramanyam, 1998), podem produzir efeitos diferentes a depender da influência cultural do país sede da empresa auditada.

Conforme Douppnik e Richter (2004) as diferenças culturais afetam até as interpretações dos termos de probabilidade verbais usados nos padrões internacionais de contabilidade de uma maneira sistemática e previsível, e ainda, segundo Douppnik e Riccio (2006) podem afetar a interpretação de expressões de probabilidade utilizadas nas IFRS's e, conseqüentemente, produzem resultados diferentes.

Este estudo é caracterizado como uma pesquisa empírica com o uso de técnicas de análise estatística multivariada. Os modelos foram testados a partir da ferramenta de Análise de Regressão Múltipla com o auxílio do software Stata®. Para efetuar o estudo, foram inicialmente analisados dados de empresas de 29 países, 14 dos quais representam economias desenvolvidas e 15 representando economias em desenvolvimento, conforme listado pelo Fundo Monetário Internacional (FMI). Os dados foram coletados da base de dados na Thomson Reuters Eikon® no período entre 2011 e 2018, para mensuração das variáveis relacionadas da empresa auditada e da empresa de auditoria. As variáveis que medem os níveis da cultura nacional da empresa auditada foram extraídas do projeto GLOBE (House et al., 2004).

Para mensurar o gerenciamento de resultados o trabalho utiliza os *accruals* discricionários obtidos pelo modelo de Jones (1991) modificado de Dechow, Sloan e Sweeney (1995), para aumentar a robustez dos testes, também estimamos os *accruals* conforme o método *performance matching* (Kothari, 2005).

O projeto GLOBE apresenta os seguintes níveis culturais: distância do poder, aversão à incerteza, igualitarismo de gênero, coletivismo institucional, coletivismo em grupo, orientação para o desempenho, orientação para o futuro, orientação humana e assertividade (Dorfman, Javidan, Hanges, Dastmalchian, & House, 2012).

Foram utilizadas para a pesquisas, as características culturais apresentadas exceto igualitarismo de gênero, por pouco embasamento da literatura sobre o tema (Karaibrahimoglu & Cangarli, 2016), os níveis culturais são determinados por notas que vão de 1 a 7, quanto maior a nota, mais forte a característica cultural presente no país, com isso, o trabalho divide as empresas auditadas por *BIG4* em dois grupos, as que estão em países que possuem nota igual ou acima da mediana das observações deste estudo, e empresas auditadas por *BIG4* em países abaixo da mediana.

Os resultados encontrados ao comparar os dois grupos demonstram que mesmo seguindo padrões e normas internacionais e tendo como padrão de conduta a neutralidade, as *BIG4* apresentam resultados diferentes a depender da cultura a qual estão inseridas, maiores níveis culturais podem fortalecer ou enfraquecer o monitoramento exercido. Empresas auditadas por *BIG4* em países com maior orientação para o desempenho, orientação para o futuro e orientação humana realizam menor nível de gerenciamento de resultados, enquanto isso, empresas auditadas por *BIG4* em países que possuem maior distância do poder, aversão a incerteza, coletivismo institucional e assertividade, produzem um maior nível de gerenciamento de resultados.

Este estudo contribui com a literatura, por lançar luz a mais uma justificativa a níveis diferentes de monitoramento. Logo, espera-se que os resultados fornecidos por esta pesquisa aumentem a compreensão do motivo pelo qual mesmas firmas de auditoria (*BIG4*) produzem resultados diferentes a depender do país, além disso, a pesquisa contribui ao mercado, logo, o desempenho adequado das grandes firmas de auditoria sobre as manipulações das informações contábeis é crucial para avaliações precisas de empresas em todo o mundo, o que tem implicações importantes para uma variedade de partes interessadas.

Capítulo 2

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. CULTURA E A SUA INFLUÊNCIA NO PROCESSO DE DECISÃO

A Cultura pode ser definida como a programação coletiva da mente que distingue os membros de um grupo ou categoria de pessoas de outro (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 1991), ela influencia as preferências e justificativas dos indivíduos e exerce um papel importante nas percepções gerenciais em relação às decisões éticas (Lewellyn & Bao, 2017) e com respeito ao nível de discricção que os gerentes são capazes de desenvolver e usar nas organizações (Lewellyn & Bao, 2017).

Logo, por influência de aspectos individuais, assim como aspectos produzidos pelo ambiente externo (Finkelstein, Hambrick, & Cannell, 2009), instituições formais e condições legais e regulamentares de um país (Han, Kang, Salter, & Yoo, 2010; Leuz, Nanda, & Wysocki, 2003) os gerentes em todo o mundo utilizam seu poder de decisão para manipular informações contábeis (Han, Kang, Salter, & Yoo, 2010); essas práticas são chamadas de gerenciamento de resultados e refletem o nível de discricionariedade que os gerentes têm e estão dispostos a usar com relação às demonstrações contábeis (Bergstresser & Philippon, 2006; Dechow & Skinner, 2000).

A cultura não emite influência apenas nas decisões dos gestores, os auditores também sofrem influência externa em suas interpretações sobre as demonstrações contábeis (Ball, Robin, & Wu, 2003). Conforme Karaibrahimoglu e Cangarli (2016) as características culturais podem afetar as interpretações e mecanismos de execução das firmas de auditoria.

Estudos observaram a influência da cultura nacional no gerenciamento de resultados (Burgstahler, Hail, & Leuz, 2006; Chih, Shen, & Kang, 2008; Leuz, Nanda, & Wysocki, 2003). Kang, Salter e Yoo (2010) examinaram empresas de um grupo diversificado de 32 países em todo o mundo e todos ilustram que a cultura do país e o gerenciamento de resultados estão relacionados, positiva ou negativamente, a depender da característica cultural relacionada; outras pesquisas surgiram corroborando com essa relação (Ugrin, Mason, & Emley, 2017; Lewellyn, 2017).

De acordo com as pesquisas elaboradas com intenção de analisar culturas nacionais (Hofstede, 2001; Licht, Goldschmidt, & Schwartz, 2005), o Projeto GLOBE é considerado o esforço mais ambicioso (Steers, Meyer, & Sanchez-Runde, 2008), comparado com o estudo de Hofstede (2001), é mais recente e abrangente (Wang & Yung, 2011), já que avalia as características culturais de 62 sociedades com base nos dados de 951 organizações e 17.000 gerentes (House et al., 2004) para Lewellyn e Bao (2017) o GLOBE se diferencia do modelo Hofstede (2001) por distinguir duas dimensões do coletivismo: coletivismo em grupo e coletivismo institucional, com isso entende-se que é pertinente a utilização deste modelo para construção do estudo.

O projeto GLOBE apresenta os seguintes níveis culturais: distância do poder, aversão à incerteza, igualitarismo de gênero, coletivismo institucional, coletivismo em grupo, orientação para o desempenho, orientação para o futuro, orientação humana e assertividade, esses níveis são determinados por notas que vão de 1 a 7, quanto maior a nota, mais forte a característica cultural presente no país.

2.2. MESMAS FIRMAS DE AUDITORIA, RESULTADOS DIFERENTES

A qualidade dos relatórios financeiros não depende exclusivamente de padrões similares, pois, também depende dos incentivos fornecidos tanto a gerentes quanto aos auditores (Karaibrahimoglu & Cangarli, 2016). Suas interpretações mudam de acordo com os incentivos obtidos, sistemas econômicos locais e cultura (Karaibrahimoglu & Cangarli, 2016).

Mesmo possuindo como atributos a independência e competência técnica, que são relevantes para atestar a qualidade da firma, logo que, independência é o alicerce da estrutura filosófica da profissão (Johnson, Khurana, & Reynolds, 2002), estudos demonstram que essa independência pode ser perdida, afetando o objetivo da auditoria, por fatores como: incentivos financeiros dos auditores e longa permanência na auditoria (Nelson, Elliott, & Tarpley, 2002; Defond & Francis, 2005; Geiger & Raghunandan, 2002; Nagy, 2005).

De acordo com a literatura, as firmas de auditoria que recebem honorários maiores ao que seria considerado normal no mercado, têm o incentivo para permitir que os clientes se envolvam no gerenciamento oportunista de resultados (Kinney & Libby, 2002; Choi, Kim, Kim, & Zang, 2010). A razão para isso é geralmente referida como a teoria econômica da independência do auditor (Deangelo, 1981a), onde o desejo de manter um contrato de auditoria lucrativo com pagamentos de taxa de auditoria (anormais) é negociado com o custo associado a um possível litígio e/ou danos à reputação (Johnson, Khurana, & Reynolds, 2002).

Na proporção em que os benefícios líquidos percebidos são maiores do que os custos associados, o efeito do vínculo econômico aumenta e a qualidade da auditoria diminui simultaneamente. Consistente com essa hipótese, Dye (1991) e DeFond e

Francis, (2005) argumentam que a qualidade da auditoria pode ser prejudicada por este cenário.

Ainda de acordo com a literatura, o inverso também pode ser verdadeiro, afinal é possível que os clientes paguem menos do que o nível esperado de honorários de auditoria, que ocorre quando os auditores recebem honorários menores ao que seria considerado normal no mercado; dessa forma possuem menos incentivos para se comprometer com a qualidade dos serviços (Gupta, Pevzner, & Seethamraju, 2010; Blankley, Hurtt, & MacGregor, 2012), em contraste, os estudos de Hoitash, Kogan e Vasarhelyi, (2006) e Hribar, Kravet e Wilson, (2014) mostram que os resultados empíricos anteriores em relação à precificação anormal da taxa de auditoria e à qualidade da auditoria são inconsistentes.

Assim como os incentivos financeiros, a longa permanência na auditoria também possui artigos que fundamentam a sua relação positiva com a supressão da qualidade ou objetivo da firma de auditoria (Defond & Francis, 2005; Geirger & Raghunandan, 2002; Nagy, 2005), entretanto, existem os que questionam se uma simples rotação de auditores seria suficiente para aumentar a confiabilidade no trabalho do auditor, afinal, não é apenas questão de independência, mas também conhecimento específico sobre o cliente (Deangelo, 1981; Johnson, Khurana, & Reynolds, 2002; Myers, Myers, & Omer, 2003).

Segundo Karaibrahimoglu e Cangarli (2016) a qualidade dos relatórios financeiros, não depende exclusivamente de padrões similares, porquanto, também depende dos incentivos fornecidos tanto a gerentes quanto aos auditores (Karaibrahimoglu & Cangarli, 2016), e suas interpretações também mudam de acordo com os sistemas econômicos locais e culturais, um exemplo é a interpretação do

termo provável e remoto, presentes na norma internacional e que podem se referir a uma probabilidade de algo entre 5% a 30%, dependendo do país e da cultura (Karaibrahimoglu & Cangarli, 2016).

Diante dos estudos supracitados, percebe-se que as mesmas firmas de auditoria podem apresentar resultados distintos. De acordo com alguns autores esses resultados podem ou não estarem associados a incentivos financeiros e longa permanência da firma.

Este trabalho se propõe a observar se os níveis culturais exercem sobre o monitoramento exercidos por *BIG4*, a mesma influência que praticam sobre os gestores quanto à prática de gerenciamento de resultados (Doupnik, 2008; Han, Kang, Salter, & Yoo, 2010; Ugrin, Mason, & Emley, 2017; Lewellyn, 2017). Foram utilizadas para a pesquisa, as características culturais apresentadas, exceto igualitarismo de gênero, por pouco embasamento da literatura sobre o tema (Karaibrahimoglu & Cangarli, 2016). O estudo estabelece dois grupos, o primeiro de empresas que estão em países que possuem nota referente a determinada característica cultural igual ou acima da mediana das observações deste estudo, e o segundo grupo com as empresas auditadas por *BIG4* em países abaixo da mediana.

De acordo com Lewellyn e Bao (2017) em culturas de maior distância do poder, indivíduos poderosos são privilegiados e sua violação de regras pode ser ignorada por outros membros da sociedade (House et al., 2004), consequentemente, em tais sociedades, o monitoramento exercido pela firma de auditoria pode ser influenciado com a intenção de beneficiar partidos poderosos como os acionistas majoritários (Blodgett, Lu, Rose, & Vitell, 2001). Assim, é provável que os auditores de países com maior distância do poder passem a fornecer menor qualidade nos serviços de

auditoria, reduzindo o seu poder de mitigar o nível de gerenciamento de resultados, logo, ao compararmos os dois grupos de empresas, as que estão acima com as que estão abaixo da mediana referente a nota estabelecida a esse nível cultural, entende-se que:

H₁: Empresas auditadas por *BIG4* em países com maior distância do poder, apresentam maior gerenciamento de resultados.

A aversão a incerteza expressa o grau em que os membros de uma sociedade se sentem desconfortáveis com a incerteza e a ambiguidade (Hofstede, 2001). Nas grandes sociedades da aversão a incerteza, as pessoas são mais emotivas e intolerantes, e aceitam menos o risco pessoal (House et al., 2004), quando as questões não são claramente identificadas por regras escritas, elas podem se sentir perdidas e ansiosas, e tendem a tomar decisões menos apropriadas (Karaibrahimoglu & Cangarli, 2016). Com isso, supõe-se que a falta de clareza e firmeza por parte das firmas de auditoria em países com maior aversão a incerteza, reduzam seu poder moderador sobre o gerenciamento de resultados, logo:

H₂: Empresas auditadas por *BIG4* em países com maior aversão a incerteza apresentam maior gerenciamento de resultados.

Conforme Alas, (2006), Parboteeah, Bronson e Cullen, (2005) nas sociedades coletivistas, as metas do grupo precedem as realizações individuais, e as ações das pessoas estão relacionadas com o que é melhor para o grupo por meio do compartilhamento e da cooperação. Portanto, acredita-se que auditores de *BIG4* em países com características de alto nível de coletivismo institucional tenham maior probabilidade de sentirem que fazem parte de uma sociedade coletiva, logo, eles

estariam mais propensos a cumprir o objetivo da auditoria, reduzindo a assimetria informacional (Lewellyn & Bao, 2017), com isso:

H₃: Empresas auditadas por *BIG4* em países com maior coletividade institucional apresentam menor gerenciamento de resultados.

O coletivismo em grupo refere-se ao grau em que os indivíduos expressam orgulho, lealdade e coesão em seus grupos imediatos, como família ou sua instituição de trabalho (House et al., 2004). A instituição também protege os interesses do indivíduo, mas espera uma lealdade inquestionável em troca. Portanto, quando o coletivismo em grupo é alto, as pessoas se percebem como dependentes dos grupos a que pertencem, em vez de fazer julgamentos independentes (Karaibrahimoglu & Cangarli, 2016), com isso entende-se que os auditores assumem maior comprometimento à firma a qual pertencem e passam a exercer maior nível de monitoramento sobre o gerenciamento de resultado.

H₄: Empresas auditadas por *BIG4* em países com maior coletividade em grupo apresentam menor gerenciamento de resultados.

A orientação para o desempenho é o grau em que o alto desempenho é incentivado e recompensado (House et al., 2004). A orientação de alto desempenho caracteriza um ambiente no qual os indivíduos acreditam que podem controlar seu próprio destino e valorizam as políticas de recompensa e o sucesso (Karaibrahimoglu & Cangarli, 2016). Assim, argumenta-se que nas sociedades orientadas para o alto desempenho, os auditores são levados a aceitar os incentivos concedidos por suas firmas de auditoria para promoção de serviços de maior qualidade (Lawrence, Minutti-Meza, & Zhang, 2011), e isso implica em maior empenho nas suas funções, o que aumenta o poder moderador sobre o gerenciamento de resultados, assim:

H₅: Empresas auditadas por *BIG4* em países com maior orientação para o desempenho apresentam menor gerenciamento de resultados.

Orientação para o futuro diz respeito ao modo como as pessoas percebem e tratam o tempo. Uma maior orientação para o futuro leva as pessoas a se concentrarem no longo prazo em atividades relacionadas ao futuro, como planejamento e investimento. Nas sociedades orientadas para o futuro, as pessoas tendem a ser mais flexíveis e adaptáveis, e a economia para o futuro é enfatizada (House et al., 2004). As pessoas em sociedades orientadas para o futuro estão dispostas a interpretar e cumprir a base legal, incluindo padrões de auditoria. Portanto, pode-se afirmar que, em sociedades orientadas para o futuro, os auditores tendem a seguir as normas de forma integral, deste modo:

H₆: Empresas auditadas por *BIG4* em países com maior orientação para o futuro apresentam menor gerenciamento de resultados.

A orientação humana é definida como o grau em que as pessoas recompensam a justiça, o altruísmo e a generosidade (House et al., 2004). Nas sociedades caracterizadas pela alta orientação humana, as pessoas dão importância aos interesses dos outros. Em contraste, nas sociedades de baixa orientação humana, os indivíduos se concentram mais em seus próprios interesses e valorizam o prazer, o conforto e o prazer próprio. Parboteeah, Bronson e Cullen, (2005), com isso, entende-se que os auditores seriam menos individualistas e estariam menos propensos a receberem incentivos, o que provoca menor o nível de monitoramento (Nelson, Elliott, & Tarpley, 2002). Logo:

H₇: Empresas auditadas por *BIG4* em países com maior orientação humana apresentam menor gerenciamento de resultados.

Segundo Karaibrahimoglu e Cangarli (2016) em sociedades caracterizadas por alto nível de assertividade, os membros mais fortes são admirados, a competição é valorizada e as pessoas são diretas e agressivas em seus relacionamentos (House et al., 2004). Nas sociedades altamente assertivas, os indivíduos são mais propensos a utilizarem seus regulamentos, tais como os padrões de auditoria e normas contábeis, em favor de si mesmos ou dos membros mais poderosos da sociedade, e mostram menos interesse em proteger os membros mais fracos. Assim, espera-se que:

H₈: Empresas auditadas por *BIG4* em países com maior assertividade apresentam maior gerenciamento de resultados.

Capítulo 3

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Os modelos e a metodologia aplicada neste trabalho para testar as hipóteses, foram adaptados dos trabalhos de Lewellyna e Bao (2017) e Ugrin, Manson e Emley, (2017), que realizaram investigações acerca da influência da cultura nacional e corrupção sobre o comportamento dos agentes no gerenciamento de resultados. Este estudo foi realizado na forma de uma pesquisa empírica com o uso de técnicas de análise estatística multivariada. Os modelos a serem implementados foram testados a partir da ferramenta de Análise de Regressão Múltipla com o auxílio do software Stata®.

3.1 DADOS DA AMOSTRA

A amostra para este estudo foi inicialmente composta por empresas listadas em 29 países; 14 dos quais representam economias desenvolvidas e 15 representando economias em desenvolvimento, conforme listado pelo Fundo Monetário Internacional (FMI).

Desenvolvidos:		Em Desenvolvimento:	
Alemanha	Hungria	Argentina	Malásia
Austrália	Israel	Bolívia	México
Canadá	Itália	Brasil	Filipinas
Cingapura	Reino Unido	China	Polônia
Eslovênia	Suécia	Colômbia	Rússia
Estados Unidos	Tailândia	Costa Rica	Turquia
Finlândia		Índia	Venezuela
França		Indonésia	

Quadro 1 - Relação de Países da Amostra

Posteriormente, as empresas canadenses foram desconsideradas por apresentarem *accruals* significativamente discrepantes em relação às demais. As

empresas da Venezuela também foram excluídas em função do baixo número de observações.

Os dados foram obtidos de três fontes: *i)* Thomson Reuters Eikon®, para as variáveis de nível da empresa; *ii)* Projeto GLOBE, para as variáveis da cultura nacional (House et al., 2004); e *iii)* FMI, para indicação dos países desenvolvidos e em desenvolvimento.

A Tabela 1 resume o processo de seleção e tratamento da amostra extraída da Thomson Reuters Eikon®, no período entre 2011 e 2018.

TABELA 1 - PROCESSO DE SELEÇÃO AMOSTRAL

Processo de Tratamento (em nº de observações)	Exclusão	Subtotal
Número de observações presentes na Thomson Reuters Eikon®		199,765
Exclusões:		
<i>Empresas do setor financeiro</i>	-2,531	197,234
<i>Empresas sem informação de setor</i>	-30,076	167,158
<i>Empresas de países excluídos</i>	-240	166,918
<i>Empresas com dados faltantes</i>	-78,490	88,428
Total de Observações empresa-ano		88,428

Fonte: Elaboração própria.

As empresas excluídas por dados faltantes, possuía número de informações insuficientes para o cálculo dos *acrruals* discricionários, logo, a necessidade de excluir tais observações da amostra. Ademais, para aumentar a robustez dos testes, a variável dependente também foi estimada pelo método *performance matching* (Kothari, 2005), que resulta na identificação de um grupo de controle pareado ao grupo de tratamento. Esse procedimento (discutido na seção 3.3) levou à exclusão de mais 41.622 observações. Com isso, em um painel desbalanceado, a amostra pareada contém 18.842 empresas em 8 anos (2011-2018), resultando em 42.621 observações empresa-ano.

A amostra está distribuída nos diferentes blocos continentais conforme demonstrado na Tabela 2.

TABELA 2 - DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS POR BLOCOS

Bloco	Freq.	Percent.
Oceania	2.643	6%
América Latina	1.076	2%
América do Norte	10.016	22%
Ásia	20.490	45%
Europa	11.582	25%
Total	45.807	100%

Fonte: Elaboração própria.

O estudo conta apenas com empresas que possuem informações disponíveis na referida base de dados. Ao longo do período de análise, o número de empresas da América Latina reduziu 10%. Além disso, apesar da Europa contar com mais países, China, EUA e Índia contribuem com os maiores percentuais em relação ao número de observações empresa-ano, conforme demonstrado na Tabela 3:

TABELA 3 - NÚMERO DE OBSERVAÇÕES POR PAÍSES

País	Freq.	Percent.	Cum.
Colômbia	122	0,1%	0,1%
Argentina	159	0,2%	0,3%
México	327	0,4%	0,7%
Finlândia	546	0,6%	1,3%
Filipinas	815	0,9%	2,2%
Itália	900	1,0%	3,2%
Brasil	1.016	1,1%	4,4%
Turquia	1.171	1,3%	5,7%
Israel	1.225	1,4%	7,1%
Suécia	1.875	2,1%	9,2%
Rússia	2.173	2,5%	11,7%
Polônia	2.199	2,5%	14,2%
Indonésia	2.236	2,5%	16,7%
Alemanha	2.689	3,0%	19,7%
França	2.850	3,2%	23,0%
Tailândia	3.061	3,5%	26,4%
Cingapura	3.097	3,5%	29,9%
Austrália	4.576	5,2%	35,1%
Malásia	4.655	5,3%	40,4%
Reino Unido	4.903	5,5%	45,9%
EUA	14.137	16,0%	61,9%
Índia	15.043	17,0%	78,9%
China	18.653	21,1%	100,0%
Total	88.428	100,0%	

Fonte: Elaboração própria.

Observa-se que a Índia está significativamente à frente da Austrália (6º colocado). Sobre o Brasil, embora seja o país da América Latina com maior participação da amostra, ocupa a 17ª colocação em número de observações, representando cerca de 1,1% do total.

3.2. MODELAGEM

Para testar as hipóteses propostas, o estudo utiliza a técnica de Regressão Linear Múltipla, com uso de dados em painel, sob o método dos Mínimos Quadrados Ordinários, com controle de Setor e Ano, que segundo Wooldridge (1991), beneficia o tamanho da amostra e o poder dos testes estatísticos. Adicionalmente, as variáveis explicativas e de controle dos modelos foram *winsorizadas* por país a 1,0% em cada cauda com o objetivo de diminuir a influência de *outliers*. Assim, o modelo de regressão estimado é:

$$AD_{it} = \beta_0 + \beta_1 BIG4_{it} + \beta_2 Cultura \geq Mediana_i^j + \beta_3 (BIG4 * Cultura \geq Mediana_i^j)_{it} + \beta_4 Div_PL_{it} + \beta_5 ROA_{it} + \beta_6 Tam + \beta_7 Desenv_{it} + \beta_8 IFRS_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

As descrições das variáveis, bem como os sinais esperados, encontram-se na Tabela 4. Em resumo, o modelo empírico integra quatro tipos de variáveis: (1) variável dependente que são os *accruals* discricionários; (2) variáveis de controle relacionadas a empresa e (3) variáveis de controle relacionados ao país de origem, estas foram utilizadas conforme Lewellyna e Bao (2017). Todas as variáveis foram tratadas diretamente no software Stata®.

TABELA 4: DEFINIÇÃO DAS VARIÁVEIS DO MODELO

Variável	Sinal Esperado	Descrição das Variáveis	Fonte	Literatura
Variável Dependente				

AD	-	Accruals discricionários	Thomson®	Dechow et al.,(1995)
Variáveis Explicativas				
<i>BIG4</i>	$\beta_1 (-)$	<i>Dummy</i> , sendo 1 se auditada por <i>BIG4</i> , 0 nos demais casos.	Thomson®	
<i>Cultura >= mediana</i>	$\beta_2 (+)$	<i>Dummy</i> , sendo 1 país possuir nível cultural maior ou igual a mediana, medida por país, 0 nos demais casos.	Globe	Hofstede, (2001)
<i>BIG4 * Cultura >= mediana</i>	$\beta_3 (+)$	<i>Dummy</i> , sendo 1 se auditada por <i>BIG4</i> e pertencente a um país que apresenta nível cultural acima da mediana da amostra.	-	
Variáveis de controle – Empresa				
Endividamento	$\beta_4 (+)$	Dívida financeira / Patrimônio Líquido	Thomson®	Han; Kang; Salter; & Yoo, (2010)
ROA	$\beta_5 (+)$	Indica o retorno sobre o ativo da empresa: Lucro / Ativo total.	Thomson®	Ugrin; Manson e Emley, (2017)
Tamanho	$\beta_6 (-)$	Logaritmo natural do ativo total.	Thomson®	Watts e Zimmerman (1990)
Variáveis de controle – País				
Desenvolvido	$\beta_7 (-)$	<i>Dummy</i> país, sendo 1 desenvolvido, 0 caso contrário.	FMI	Li; Park e Bao, (2013)
Corrupção	$\beta_8 (-)$	Controle da corrupção	WGI	Lewellyna e Bao (2017)
Q_regulatória	$\beta_9 (-)$	Qualidade Regulamentária	WGI	Marano; Tashman; Kostova, (2017)
IFRS	$\beta_{10} (+)$	<i>Dummy</i> sendo 1 se o país adota IFRS, 0 caso contrário.	IFRS	Ahmed; Neel; Wang, (2013)

Fonte: Elaboração Própria

Assumindo soma de $\beta_2 + \beta_3$ como teste principal das 8 hipóteses de pesquisa desenvolvidas, a Tabela 5 resume as expectativas quanto aos comportamentos esperados para cada uma:

TABELA 5: INTERPRETAÇÕES DA SOMA DOS COEFICIENTES $\beta_2 + \beta_3$ NAS ESTIMAÇÕES		
Variável	Sinal Esperado	Relação teórica esperada
H ₁	Positivo	Empresas auditadas por <i>BIG4</i> em países com maior distância do poder, apresentam maior gerenciamento de resultados.
H ₂	Positivo	Empresas auditadas por <i>BIG4</i> em países com maior aversão a incerteza apresentam maior gerenciamento de resultados.
H ₃	Negativo	Empresas auditadas por <i>BIG4</i> em países com maior coletividade institucional apresentam menor gerenciamento de resultados.
H ₄	Negativo	Empresas auditadas por <i>BIG4</i> em países com maior coletividade em grupo apresentam menor gerenciamento de resultados.

H ₅	Negativo	Empresas auditadas por <i>BIG4</i> em países com maior orientação para o desempenho apresentam maior gerenciamento de resultados.
H ₆	Negativo	Empresas auditadas por <i>BIG4</i> em países com maior orientação para o futuro apresentam menor gerenciamento de resultados.
H ₇	Negativo	Empresas auditadas por <i>BIG4</i> em países com maior orientação humana apresentam menor gerenciamento de resultados.
H ₈	Positivo	Empresas auditadas por <i>BIG4</i> em países com maior assertividade apresentam maior gerenciamento de resultados

Fonte: Elaboração Própria

Serão estimadas 8 regressões, em que a soma de $\beta_2 + \beta_3$ resultará na diferença entre os *accruals* produzidos por empresas do grupo 1, auditadas por *BIG4* e localizadas em países que possuem níveis culturais acima da mediana, e as empresas do grupo 2, auditadas por *BIG4* e localizadas em países que possuem níveis culturais abaixo da mediana.

$$\text{Grupo (1): } \widehat{AD}_{1,it} = \widehat{\beta}_0 + \widehat{\beta}_1 + \widehat{\beta}_2 + \widehat{\beta}_3 + \text{Controles}$$

$$\text{Grupo (2): } \widehat{AD}_{2,it} = \widehat{\beta}_0 + \widehat{\beta}_1 + \text{Controles}$$

Assim, assumindo que as variáveis de controle são constantes, a diferença entre os *accruals* discricionários do Grupo (1) e Grupo (2) é dada por: $\widehat{AD}_{1,it} - \widehat{AD}_{2,it} = \widehat{\beta}_2 + \widehat{\beta}_3$, se houver diferença entre os níveis de *accruals*, o sinal irá responder se a influência da cultura nacional sobre o nível de *accruals* das empresas aumenta ou diminui mesmo que auditadas por *BIG4*, assim responderá as hipóteses apresentadas.

3.3. VARIÁVEL DEPENDENTE

O gerenciamento de resultados é estimado pela utilização dos *accruals* discricionários (AD), que representam acréscimos ou decréscimos além das fontes

naturais (não discricionárias) de diferenças entre o regime de competência e o regime de caixa (Jones, 1991; Dechow, Sloan, & Sweeney, 1995). Os *accruals* totais foram calculados pela diferença entre o Lucro Líquido e o Fluxo de Caixa das Operações de cada empresa, em cada ano.

Após o cálculo do valor dos *accruals* totais, monta-se a função de regressão, disposta na Equação 2, para calcular o valor dos *accruals* discricionários:

$$AT_i = \beta_1 \frac{1}{Ativo_{t-1}} + \beta_2 \frac{(\Delta Rec_i - \Delta C. Rec_{it})}{Ativo_{t-1}} + \beta_3 \frac{Imob_i}{Ativo_{t-1}} + \varepsilon_i \quad (2)$$

Em que: AT_{it} são os *accruals* totais da empresa i no período t ; ΔRec_{it} : é a variação da receita líquida na empresa i entre os períodos $t - 1$ e t ; $\Delta C. Receb_{it}$: é a variação do contas a receber da empresa i entre os períodos $t - 1$ e t ; $Imob_{it}$: corresponde ao imobilizado da empresa i no período t ; $Ativo_{t-1}$ corresponde ao ativo total da empresa i no período t ; e ε_t é o resíduo da regressão.

Desta forma, como os resíduos representam os efeitos de outras variáveis não presentes no modelo sobre os *accruals* totais, assume-se que estes são os *accruals* discricionários. Quanto mais distante de zero (positivamente ou negativamente) for o resíduo, maior será o nível de gerenciamento de resultados.

3.3.1. Propensity Score Matching

A estimação dos *accruals* discricionários também foi obtida por meio de um modelo de regressão com cortes transversais. Isso significa que, para cada ano, o termo de erro aleatório é calculado com base na reta de regressão estimada para empresas advindas de diferentes setores e países. Porém, essa forma é sensível a

especificações incorretas, que podem inflar o erro, levando a interpretação inadequada dos *accruals* não-discrecionários e, conseqüentemente, discrecionários.

Por isso, para garantir maior ajustamento da reta, Kothari (2005) propõe que as empresas incluídas na amostra sejam pareadas em termos de Retorno sobre o Ativo (ROA). Nesse intuito, utiliza-se o *Propensity Score Matching* (PSM), que é uma técnica que estima um *score* para parear empresas, identificando os grupos de tratamento e controle, com base nos parâmetros definidos, utilizando um modelo de probabilidade Shipman, Swanquist e Whited (2016).

Neste caso, utilizou-se o modelo de regressão logística, estimada por diferentes combinações de setor e ano. Esse procedimento impede que uma empresa seja colocada como comparável dela mesma em tempo diferente. O grupo de tratamento é composto pelas empresas auditadas por *BIG4*. Utilizou-se somente a variável ROA como preditora desse modelo. Na sequência, utilizando o coeficiente da variável (ROA) sobre o parâmetro designado (ser auditada por uma *BIG4*), optou-se pelo método *Radius Matching* para o pareamento das observações com a utilização de um padrão de distância (*caliper*) de 0,20 para ajustar o equilíbrio entre as observações (Shipman, Swanquist, & Whited, 2016).

Invariavelmente, a identificação do grupo de controle resulta em perda de observações. Por isso, como já exposto no tópico 3.1, 42.621 observações foram descartadas. Com essas informações, os modelos de regressão foram estimados para grupo de setor e ano. Os termos de erro, então, foram preditos e incorporados à base com a denominação *accruals* discrecionários.

Como o objetivo do estudo está relacionado ao volume, e não à direção, do gerenciamento, optou-se por utilizar o valor absoluto desse termo. Com isso, maiores

valores em módulo representam mais efeito de manipulações oportunistas sobre o resultado, quer tenha sido para inflar o lucro, quer tenha sido para postergá-lo (Almeida & Almeida, 2009).

3.4 VARIÁVEIS EXPLICATIVAS

3.4.1. Firmas de Auditoria

Para identificar as grandes firmas de auditoria *BIG4* (Deloitte, Ernst, & Young, KPMG e PricewaterhouseCooper), foram utilizados os códigos ("*Balance Sheet Audit*") disponibilizados na base da Thomson Reuters® para as empresas selecionadas, uma consulta não tabulada apontou 261 códigos distintos referentes as 4 maiores empresas de auditoria (PwC, EY, KPMG e Deloitte). Na sequência, uma variável *dummy* recebeu o valor 1 quando a empresa que realizou a auditoria da empresa *i* no ano *t* foi uma das *BIG4* e zero, caso contrário.

3.4.2. Cultura Nacional

Foram utilizadas para a pesquisas, as características culturais apresentadas no projeto GLOBE exceto igualitarismo de gênero. O projeto GLOBE é um programa de pesquisa de liderança global e eficácia do comportamento organizacional, eles relacionam o impacto da cultura sobre o comportamento das lideranças. Os pesquisadores identificaram e desenvolveram medidas de cultura social, centenas de itens relacionados à cultura social foram avaliados em vários estudos piloto, eles foram analisados por procedimentos psicométricos convencionais (por exemplo, análise de itens, análise fatorial, análise de generalização) para estabelecer nove dimensões de cultura.

As medidas representam crenças, práticas e os comportamentos, mais 17.000 gerentes de nível médio em 62 culturas participaram do estudo para medir valores e práticas culturais em cada país. Assim, o estudo tem a possibilidade de fornecer uma rigorosa comparação em larga escala dos valores e práticas culturais em muitas partes do mundo, a escala é determinada por notas que vão de 1 a 7, quanto maior a nota, mais forte a característica cultural presente no país (House et al, 2004).

A Tabela 6 apresenta a descrição de cada nível cultural, para o trabalho não foi possível utilizar igualitarismo de gênero, por pouco embasamento da literatura sobre o tema (Karaibrahimoglu & Cangarli, 2016).

TABELA 6: NÍVEIS CULTURAIS PROJETO GLOBE

Distância do poder:	A medida em que a comunidade aceita e endossa autoridade, diferenças de poder e privilégios de status.
Aversão à incerteza:	A medida em que uma sociedade, organização ou grupo confia (e deve confiar) em normas sociais, regras e procedimentos para aliviar a imprevisibilidade de eventos futuros. Quanto maior o desejo de evitar a incerteza, mais as pessoas buscam ordem, consistência, estrutura, procedimentos formais e leis para cobrir situações em suas vidas diárias.
Igualitarismo de Gênero:	O grau em que um coletivo minimiza (e deve minimizar) a desigualdade de gênero.
Coletivismo institucional:	O grau em que as práticas institucionais organizacionais e sociais encorajam e recompensam (e devem encorajar e recompensar) a distribuição coletiva de recursos e ação coletiva.
Coletivismo em Grupo:	O grau em que os indivíduos expressam (e devem expressar) orgulho, lealdade e coesão em suas organizações ou famílias.
Orientação para o desempenho:	O grau em que um coletivo incentiva e recompensa (e deve encorajar e recompensar) os membros do grupo pela melhoria de desempenho e excelência.
Orientação para o Futuro:	A medida em que os indivíduos se engajam (e devem engajar) em comportamentos voltados para o futuro, como planejar, investir no futuro e atrasar a gratificação.
Orientação Humana:	O grau em que um coletivo encoraja e recompensa (e deve encorajar e recompensar) os indivíduos por serem justos, altruístas, generosos, atenciosos e gentis com os outros.

Assertividade:

O grau em que os indivíduos são (e devem ser) assertivos, conflituosos e agressivos em seu relacionamento com os outros.

Fonte: Projeto Globe

3.4.3. Interações de Variáveis

Com a intenção de observar o comportamento das empresas auditadas por *BIG4* quando influenciadas por características culturais, foram realizadas interações entre os níveis culturais apresentados no projeto GLOBE e a variável *BIG4*, tendo por objetivo verificar o comportamento das empresas auditadas por *BIG4*, que segundo Becker et al. (1998) apresentam níveis de *accruals* discricionários inferiores aos dos clientes de outras firmas de auditoria, diante de aspectos da cultura nacional, que conforme Karaibrahimoglu; Cangarli, (2016) e Lewellyn e Bao (2017) interferem no nível de gerenciamento de resultados.

3.5. VARIÁVEIS DE CONTROLE

A exemplo do estudo de Lewellyn e Bao (2017) e Ugrin, Manson e Emley, (2017) foram incluídas 4 variáveis no nível da empresa e 2 do país.

3.5.1. Nível da empresa

A **Dívida em relação ao patrimônio** medida pela razão entre a dívida e o patrimônio líquido, é utilizada porque as empresas que frequentemente levantam capital via dívida tendem a gerenciar os lucros de maneira oportunista (Han, Kang, Salter, & Yoo, 2010).

ROA é o retorno sobre os ativos, medido através da divisão do lucro líquido pelo Ativo Total, essa variável foi utilizada pela possibilidade de correlação entre a

performance da empresa e gerenciamento de resultados (Ugrin, Manson, & Emley, 2017).

Tamanho da empresa, é mensurado pelo logaritmo natural do ativo total da empresa (Gunny, 2010) e consiste no valor total dos ativos, Ugrin, Manson e Emley, (2017) indicaram relação significativa e negativa entre essa variável e gerenciamento de resultados. Watts e Zimmerman (1990) apontam que empresas maiores tendem a possuir maiores custos políticos e, por isso, são desincentivadas a gerenciar. De igual forma, maiores empresas tendem a ter mecanismos mais eficientes de governança corporativa e atraem mais investidores institucionais.

Foram utilizadas **dummies de setores** com intenção de controlar os efeitos específicos da indústria nos *accruals* discricionários (Han, Kang, Salter, & Yoo, 2010).

3.5.2. Nível do País

Desenvolvido e em desenvolvimento, uma vez que a amostra é composta por empresas de países desenvolvidos e em desenvolvimento, foi incluída uma variável *dummy* para a distinção de países, já que, pesquisas anteriores encontraram diferenças no gerenciamento de resultados entre esses países (Li, Park, & Bao, 2014).

Adoção as IFRS estudos apontam a existência de maior nível de *accruals* em países que utilizam as IFRS (Ahmed, Neel, & Wang, 2013; Callao & Jarne, 2010), com isso, foi adotada uma variável *dummy* para os países que utilizam as IFRS.

Controle da Corrupção, Lewellyna e Bao (2017) descobriram que existe relação positiva entre o nível de corrupção e a magnitude do gerenciamento de resultados. Os dados foram extraídos do banco de dados WGI do Banco Mundial.

É empregado em muitos estudos internacionais a **Qualidade regulatória**, índice informado pelo Banco Mundial, estudos apontam a relação negativa entre a qualidade regulatória e gerenciamento de resultados (Lahiri, Elango, & Kundu, 2014; Marano, Tashman, & Kostova, 2017; Wu, Wang, Hong, Piperopoulos, & Zhuo, 2016).

As variáveis **controle da corrupção** e **qualidade regulatória** foram retiradas da análise. Antecipa-se que a retirada é sustentada pela indicação de presença de multicolinearidade nos modelos estimados.

Capítulo 4

4. ANÁLISE DOS DADOS

4.1. ESTATÍSTICA DESCRITIVA

4.1.1. Gerenciamento de Resultado

Em virtude da diversidade da amostra, as estatísticas descritivas são apresentadas por partes. Para verificar se há diferença estatisticamente significativa do nível de gerenciamento entre os países, a Tabela 7 apresenta os resultados dos testes de diferença de média (teste t). Em função do tamanho, apresentam-se apenas os asteriscos que representam as significâncias do teste, em que * representa p-valor < 10%, ** p<5%, e *** p<1%.

TABELA 7 - TESTES DE DIFERENÇA DE MÉDIA DE AD ENTRE OS PAÍSES																						
_n==n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1 Argentina																						
2 Austrália	***																					
3 Brasil		***																				
4 China	***	***	***																			
5 Colômbia		***		***																		
6 Finlândia	**	***		***	*																	
7 França		***		***																		
8 Alemanha	***	***	***	**	***	*																
9 Índia	***	***	***	**	***	***	***	***														
10 Indonésia	***	***	**	***	***	***	***	***	***													
11 Israel	***	***	**	***	***	***	**	***	***													
12 Itália	**	***	*	***	**				***	***	***											
13 Malásia	***	***	***	**	***	***	***	***	***	***	***	***										
14 México		***		***		**		***	***	***	***	**	***									
15 Filipinas		***		***		*		***	***	***	**	*	***									
16 Polônia	***	***	***	***	***	***	***	***	***		**	***	***	***	***							
17 Rússia	***	***	***	***	***	***	***	***	***			***	***	***	***							
18 Singapura	***	***	***	**	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	*	***					
19 Suécia		***		***	*	**	*	***	***			**	***			*		***				
20 Tailândia	**	***	***	***	***	***	***	***	***		*	***	***	***	***			**				

se percebeu maior gerenciamento para cima. Para garantir a diferença significativa, realizaram-se novos testes t, cujos resultados encontram resumidos na Tabela 9.

TABELA 9 - MAIORES NÍVEIS DE GERENCIAMENTO

Gerenciamento para Baixo			Gerenciamento para Cima		
	País	Média		País	Média
1º	Austrália	-0,198	1º	China	0,047
2º	Suécia	-0,110	2º	México	0,042
3º	Polônia	-0,099	3º	Indonésia	0,028
4º	Índia	-0,019	4º	Argentina	0,023

Fonte: Elaboração Própria

Com base na análise do valor em probabilidade, representado pelos asteriscos, é possível inferir que, em média, as empresas polonesas gerenciam tanto quanto as indianas. Isso se deve a maior dispersão em termos de coeficiente de variação (média/desvio-padrão), que mostra que a análise ao nível país não é suficiente para entender o comportamento de gerenciamento de resultado.

4.1.2. *BIG4*

Acerca da variável *BIG4*, o Gráfico 1 apresenta os percentuais das empresas auditadas pelas 4 maiores, segregado por país.

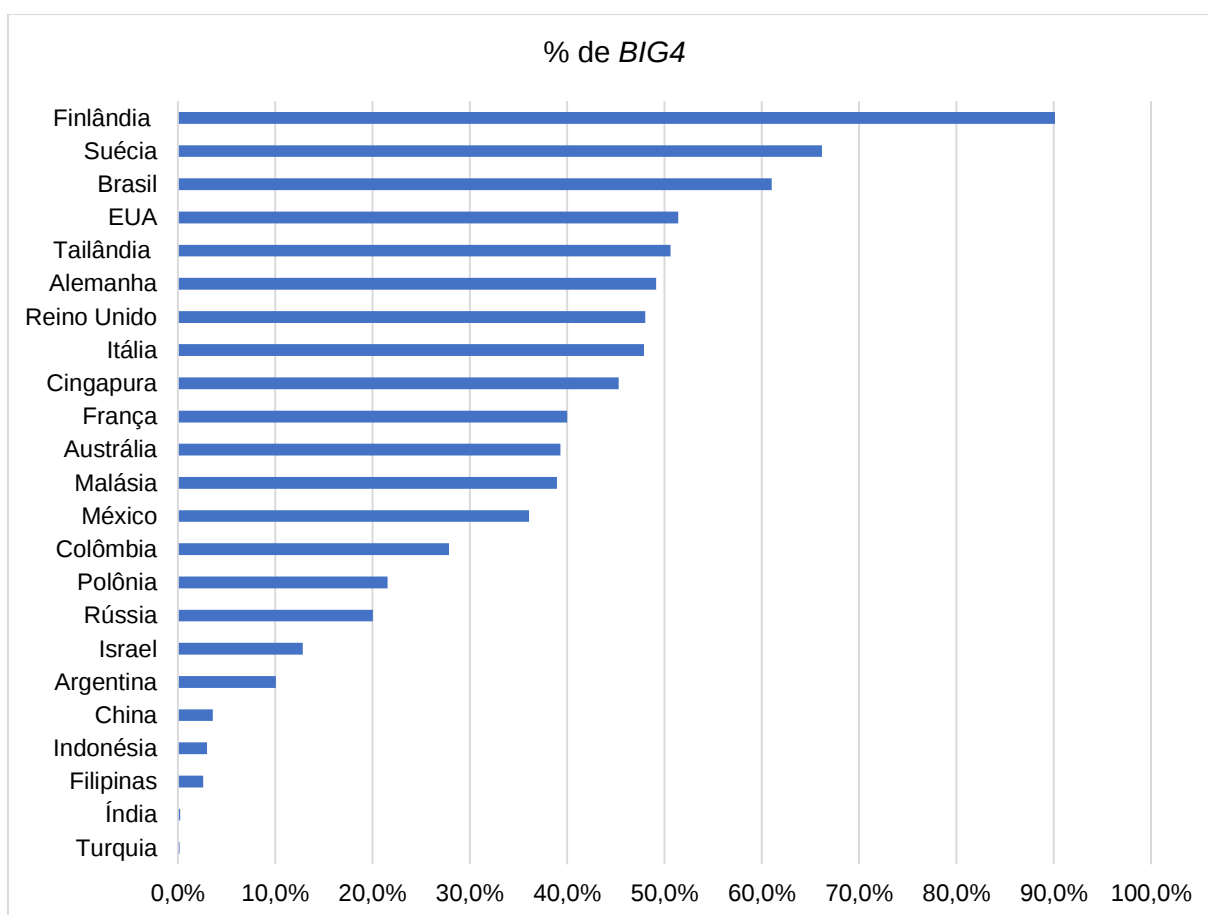


Gráfico 1 - Percentual de *BIG4* por país

Fonte: Elaboração Própria

Entre os países da amostra, os que possuem maior percentual de empresas auditadas por *BIG4* são Finlândia, Suécia e Brasil, com 90%, 66% e 61%, respectivamente, enquanto, os que possuem menor percentual de empresas auditadas por *BIG4*, são: Filipinas (2,6%), Índia (0,2%) e Turquia (0,2%).

Isso sugere que, em média, comparando as empresas de diferentes países, o nível de gerenciamento não é somente influenciado pela auditoria por *BIG4*, mas sim por outras características. Ressalta-se que não foi levada em consideração o tamanho da presença de representantes das 4 maiores empresas de auditoria em todos os países.

4.2. CORRELAÇÃO

A Tabela 10 apresenta a matriz de correlação de Spearman, pelo fato de conter variáveis *dummy* e, portanto, ser um método mais adequado do que a correlação de Pearson para esta situação. Para facilitar a visualização, as variáveis de cultura foram separadas.

Como as notas divulgadas pelo projeto GLOBE para os níveis culturais permanecem as mesmas ao longo dos anos, foi utilizado o modelo de correlação de Spearman, pois ele afere relações constantes, sejam elas lineares ou não, enquanto a correlação de Pearson mede relações lineares (Spearman, 1987).

TABELA 10 – MATRIZ DE CORRELAÇÕES DE SPEARMAN

Quadro A - Correlação de Spearman								
Variáveis	AD	BIG4	Tamanho	ROA	Endividamento	Corrupção	Desenvolvido	IFRS
BIG4	-0.1612*	1						
Tamanho	-0.0904*	0.3357*	1					
ROA	0.3014*	-0.0071	0.1700*	1				
Endividamento	-0.1165*	0.0505*	0.2630*	-0.1906*	1			
Corrupção	-0.1508*	0.4203*	0.0582*	-0.1262*	-0.0760*	1		
Desenvolvido	-0.2020*	0.4835*	0.1033*	-0.1244*	-0.0093*	0.7628*	1	
IFRS	-0.0657*	0.2139*	-0.0256*	-0.0877*	-0.0195*	0.4133*	0.2967*	1
Q_regulatoria	-0.1585*	0.4716*	0.0748*	-0.1283*	-0.0769*	0.9248*	0.8214*	0.4035*
Quadro B - Correlação de Spearman apenas entre as variáveis de cultura								
	Aversão à incerteza	Orientação para o Futuro	Distância do poder	Coletivismo institucional	Orientação Humana	Orientação para o desempenho	Coletivismo em Grupo	Igualitarismo de Gênero
Orientação p o Futuro	0.1347*	1						
Distância do poder	0.3587*	-0.3135*	1					
Coletivismo institucional	0.6084*	0.3932*	-0.0834*	1				
Orientação Humana	-0.5993*	-0.1115*	-0.1933*	-0.4469*	1			
Orientação para o desempenho	-0.5313*	0.3747*	-0.1946*	-0.3159*	0.0714*	1		
Coletivismo em Grupo	-0.3921*	0.4434*	-0.1020*	-0.3695*	0.3810*	0.4267*	1	
Igualitarismo de Gênero	-0.8070*	0.0034	-0.3346*	-0.6060*	0.4085*	0.6274*	0.4731*	1
Assertividade	0.4663*	-0.0939*	0.5383*	0.1530*	-0.4181*	-0.0849*	-0.3194*	-0.5094*

Fonte: Elaboração Própria

A análise da correlação permite identificar *a priori* eventuais problemas de multicolinearidade nas regressões. Sob essa ótica, observam-se os pares qualidade regulatória x corrupção (0.9248) e com nível de desenvolvimento (0.8214). Além disso, também se destaca o coeficiente de correlação de corrupção x nível de desenvolvimento. Por esses motivos, as variáveis corrupção e qualidade regulatória foram retiradas da análise. Antecipa-se que a retirada é sustentada pela indicação de presença de multicolinearidade nos modelos estimados.

4.3. ANÁLISE DE RESULTADOS – REGRESSÃO

Dada a configuração da base de dados como a junção de corte transversal em uma série de tempo, ou seja, dados em painel, a estimação dos parâmetros (coeficientes) requer a análise da melhor forma de ajustamento, comparando os resultados sob a abordagem dos efeitos fixos, efeitos aleatórios e *pooled*.

Com dados em painel, o modelo de regressão tende a ganhar um parâmetro adicional de erro.

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \dots + \beta_k X_{kit} + u_i + e_{it}$$

Além do subscrito *it* em cada parâmetro, que significa que cada informação foi capturada isoladamente no respectivo ano, o termo "*u*" é o componente que indica o efeito individual específico (heterogeneidade) não observável, que difere entre as unidades, e é invariante no tempo.

Assim, o modelo de efeitos aleatórios trata os interceptos (β_0) como variáveis aleatórias, em que $\beta_{0i} = \beta_0 + u_i$. No caso da abordagem "Efeitos Fixos", calculam-se os estimadores assumindo que os termos *u* não são observáveis e são invariantes no tempo. Analogamente, o modelo de efeitos fixos equivale à estimação com uma *dummy* para cada empresa da amostra. Contudo, neste estudo, faz-se necessário

verificar o efeito dos setores. Por isso, optou-se por utilizar um modelo com “duplo efeito fixo”, em que são colocadas variáveis *dummy* para cada setor e para cada ano.

Após estimações iniciais, verificou-se a presença de heterocedasticidade, que foram minimizadas pela utilização do estimador de White, tornando os erros-padrão robustos. Ademais, as estimações foram feitas para cada variável de cultura e os resultados estão dispostos na Tabela 11:

TABELA 11 - RESULTADOS DAS REGRESSÕES

Variáveis Independentes	Variável Dependente: AD							
	(1) Distância do Poder	(2) Aversão à Incerteza	(3) Coletivismo Institucional	(4) Coletivismo de Grupo	(5) Orientação Desenvolvim,	(6) Orientação para o Futuro	(7) Orientação Humana	(8) Assertividade
<i>BIG4</i>	-0,0390*** (-5,571)	-0,0747*** (-8,925)	-0,0598*** (-7,574)	-0,0507*** (-8,969)	-0,0690*** (-11,31)	-0,0603*** (-8,215)	-0,0134** -2,034	-0,0682*** (-10,57)
Cultura >= Mediana	0,0703*** -8,572	0,0256*** -3,175	0,0194** -2,128	0,0285*** -4,886	-0,0609*** (-11,98)	-0,0236*** (-5,344)	0,0746*** -11,8	-0,00157 (-0,154)
<i>BIG4</i> * Cultura >= Mediana	-0,0428*** (-4,625)	0,0364*** -3,768	0,000637 -0,0657	-0,0189** (-2,263)	0,0366*** -4,579	0,00685 -0,691	-0,100*** (-10,69)	0,0313*** -3,538
Tamanho	0,105*** -41,68	0,109*** -44,2	0,108*** -44,58	0,109*** -44,52	0,106*** -44,17	0,107*** -43,1	0,109*** -44,21	0,108*** -43,94
Roa	1,174*** -27,47	1,167*** -27,15	1,168*** -27,23	1,173*** -27,42	1,170*** -27,29	1,171*** -27,4	1,177*** -27,47	1,171*** -27,33
Endividamento	0,00204 -1,155	-0,000275 (-0,157)	-0,00012 (-0,0690)	0,000121 -0,0697	0,00145 -0,829	0,00059 -0,337	0,000288 -0,166	0,0000361 -0,0208
Desenvolvido	0,0609*** -8,932	0,0969*** -17,13	0,0818*** -10,61	0,0601*** -9,531	0,0690*** -10,7	0,0727*** -11,19	0,0298*** -6,44	0,0718*** -8,813
IFRS	-0,0185* (-1,725)	-0,0575*** (-9,283)	-0,0516*** (-8,621)	-0,0587*** (-9,580)	-0,0644*** (-10,53)	-0,0658*** (-10,17)	-0,0672*** (-9,850)	-0,0520*** (-7,353)
Constante	-2,010***	-2,058***	-2,038***	-2,038***	-1,946***	-1,984***	-2,046***	-2,027***
Observações	88,428	88,428	88,428	88,428	88,428	88,428	88,428	88,428
R ²	25,80%	25,70%	25,70%	25,70%	25,80%	25,70%	25,80%	25,70%
R ² ajustado	25,80%	25,70%	25,70%	25,70%	25,80%	25,70%	25,70%	25,70%
Controle País	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Controle Ano	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
F-Stat	274,8***	254,3***	265,1***	247,3***	242,8***	296,2***	253,3***	255,9***

Notas: As estatísticas t são apresentadas entre parênteses; Os asteriscos são *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$ AD - Accruals discricionários; *BIG4* - Dummy, sendo 1 se auditada por *BIG4*, 0 nos demais casos; *Cultura >= mediana* - Dummy, sendo 1 país possuir nível cultural maior ou igual a mediana, 0 nos demais casos; *BIG4* * *Cultura >= mediana* - Empresa auditada por *BIG4* e pertencente a um país que apresenta nível cultural acima da mediana da amostra; Endividamento - Dívida financeira / Patrimônio Líquido; ROA - Indica o retorno sobre o ativo da empresa: Lucro / Ativo total; *Tamanho* - Logaritmo natural do ativo total.; Desenv - Dummy país, sendo 1 desenvolvido; IFRS - Dummy sendo 1 adota IFRS, 0 caso contrário.

Fonte: Elaboração Própria

Como o objetivo é comparar dois grupos de empresas, (1) empresas auditadas por *BIG4* em países com maior nível cultural e (2) empresas auditadas por *BIG4* em países com menor nível cultural, com intenção de saber se existe influência da cultura sobre o efeito de monitoramento das *BIG4* sobre a utilização de *accruals*, foi calculado conforme item 3.2 a diferença entre os *accruals* produzidos por esses dois grupos, formando a equação:

$$\text{Grupo (1): } \widehat{AD}_{1,it} = \widehat{\beta}_0 + \widehat{\beta}_1 + \widehat{\beta}_2 + \widehat{\beta}_3 + \text{Controles}$$

$$\text{Grupo (2): } \widehat{AD}_{2,it} = \widehat{\beta}_0 + \widehat{\beta}_1 + \text{Controles}$$

Assim, assumindo que as variáveis de controle constantes, a diferença entre os *accruals* discricionários do Grupo (1) e Grupo (2) é dada por:

$$\widehat{AD}_{1,it} - \widehat{AD}_{2,it} = \widehat{\beta}_2 + \widehat{\beta}_3$$

Os coeficientes serão analisados de forma acumulada ($\beta_2 + \beta_3$) em todos os modelos, mantendo a estática comparativa, ou seja, todo o resto constante. Os somatórios dos coeficientes passaram por testes assumindo a hipótese de que $\beta_2 + \beta_3 = 0$. Os resultados estão dispostos na Tabela 12:

TABELA 12 - RESULTADOS – COMPARAÇÃO ENTRE OS GRUPOS

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	DP	AI	CI	CG	OD	OF	OH	A
$\beta_2 + \beta_3$	0,02750	0,06200	0,02004	0,00960	-0,02430	-0,01675	-0,02540	0,02973
P-Valor ($H_0: \beta_2 + \beta_3 = 0$)	(0,0174)	(0,0000)	(0,0015)	(0,1067)	(0,0002)	(0,0266)	(0,0006)	(0,0009)

Notas: DP – Distância de Poder; AI – Aversão à Incerteza; CI – Coletivismo Institucional; CG – Coletivismo de Grupo; OD – Orientação para Desenvolvimento; OF – Orientação para Futuro; OH – Orientação Humana; e AS – Assertividade.

Fonte: Elaboração Própria

Os resultados das estatísticas F, na Tabela 11, indicam que todos os modelos são válidos a 1%, apresentando poder de explicação em torno de 22% da variação dos *accruals*. Mantidas as demais variáveis constantes, a variável *dummy BIG4*

apresentou coeficiente negativo e significativo em todos os modelos. Esses resultados reforçam os achados de Becker, DeFond, Jiambalvo e Subramanyam (1998), sugerindo que há um efeito inibidor do gerenciamento de resultado em caso de contratação de auditorias de maior peso.

As diferentes variáveis de cultura foram incluídas na forma de uma *dummy* (*Cultura* $\geq$ *Mediana*), que recebe o valor 1 se o indicador do país é superior à mediana da amostra, e 0, caso contrário. Após, foi realizada a interação com a *dummy* que indica as empresas auditadas por *BIG4*, gerando a variável “*BIG4* * *Cultura* $\geq$ *Mediana*”.

As variáveis de controle tiveram significância e sinal iguais em todos os modelos. Os resultados indicam que, em média, quanto maior a empresa, menos os gestores gerenciam resultado, mantidas as demais variáveis constantes, de acordo com Watts e Zimmerman (1990) empresas maiores tendem a possuir mecanismos mais eficientes de governança corporativa e investidores institucionais, consequentemente menor nível de gerenciamento de resultados, isso é confirmado.

Ainda, quanto maior a rentabilidade do ativo (**ROA**), em média, mais as empresas gerenciam resultado, uma vez que, comparativamente, geram resultados contábeis e, portanto, mais *accruals*. Ademais, o gerenciamento por decisões operacionais pode estar correlacionado com o desempenho da empresa (Cohen, Dey & Lys, 2008; Gunny, 2010).

Os resultados apontam que **países desenvolvidos** gerenciam mais resultados que **países em desenvolvimento**, na literatura existem discussões a respeito do tema, de acordo com Degeorge, Ding, Jeanjean e Stolowy, 2013, empresas em países desenvolvidos possuem melhor nível de governança corporativa e maior eficácia no

monitoramento, reduzindo o nível de gerenciamento de resultados, já conforme Brown e Higgins, 2005, a pressão que as empresas em países desenvolvidos sofrem para superar os resultados de seus concorrentes pode aumentar nível de gerenciamento de resultados.

Contraponto a literatura (Ahmed, Neel, & Wang, 2013; Callao & Jarne, 2010) os resultados demonstraram que países que adotam as IFRS passam a gerenciar menos seus resultados em relação aos países que não adotam.

Com base na Tabela 12, o trabalho responde ao seu objetivo, demonstrando que empresas auditadas por *BIG4* em países com cultura maior ou igual a mediana (Grupo 1), apresentam maior gerenciamento de resultados quando comparadas as empresas auditadas por *BIG4* em países com cultura menor que a mediana (Grupo 2), porquanto que a soma de $\beta_2 + \beta_3$ é positiva e estatisticamente significativa à 5% em relação as seguintes características culturais: (1) “Distância do poder” com 0,02750, (2) “Aversão a Incerteza” com 0,06200, (3) “Coletivismo Institucional” com 0,02004 e (8) “Assertividade” com 0,02973.

O inverso ocorre nos casos de “Orientação ao Desenvolvimento” (5), “Orientação para Futuro” (6) e “Orientação Humana” (7), nos quais foi possível notar um nível de gerenciamento de resultados menor para empresas do Grupo (1) que concomitantemente foram auditadas por *BIG4* e estão listadas em países com os níveis de cultura ora comentados acima da mediana. O teste realizado para observar se o Grupo 1 – Grupo 2 é diferente de 0, aponta que apenas em relação ao “Coletivismo em Grupo” (4), demonstra não existir diferença entre os dois grupos. O gráfico 2 ilustra esses resultados finais:

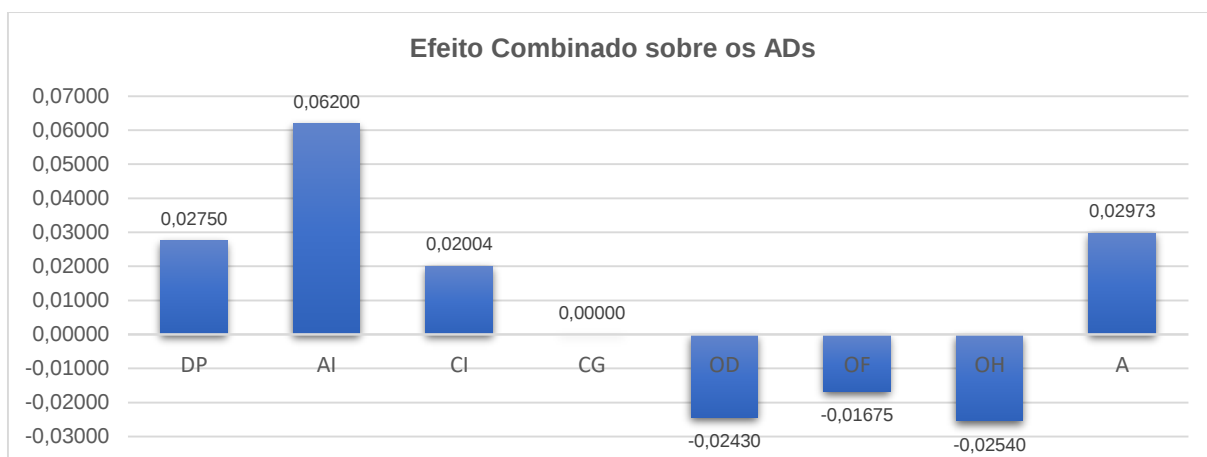


Gráfico 2 Notas: DP – Distância de Poder; AI – Aversão à Incerteza; CI – Coletivismo Institucional; CG – Coletivismo de Grupo; OD – Orientação para Desenvolvimento; OF – Orientação para Futuro; OH – Orientação Humana; e AS – Assertividade.

Fonte: Elaboração Própria

Para comparação os resultados também foram gerados com base nos accruals discricionários estimados conforme Kothari (2005), conforme Tabela 13, pareando grupos de tratamento e controle com base no nível de ROA, utilizando o *Propensity Score Matching*, conforme item 3.3.1.

TABELA 13 - RESULTADOS DAS REGRESSÕES COM PSM

Variáveis Independentes	Variável Dependente: AD							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Distância do Poder	Aversão à Incerteza	Coletivismo Institucional	Coletivismo de Grupo	Orientação Desenvolvim,	Orientação para o Futuro	Orientação Humana	Assertividade
<i>BIG4</i>	-0,00783*** (-3,862)	-0,0103*** (-4,860)	-0,0138*** (-6,900)	-0,00760*** (-4,571)	-0,0171*** (-10,80)	-0,0171*** (-8,704)	-0,0137*** (-8,711)	-0,0134*** (-7,979)
Cultura >= Mediana	0,0111*** (5,796)	0,0115*** (4,559)	0,00665*** (3,045)	-0,00761*** (-4,125)	-0,0180*** (-10,63)	-0,0216*** (-13,28)	-0,00218 (-1,056)	0,0163*** (6,621)
<i>BIG4</i> * Cultura >= Mediana	-0,0102*** (-4,226)	-0,00495* (-1,942)	0,00237 (0,968)	-0,00553** (-2,253)	0,00988*** (4,534)	0,0122*** (5,164)	0,00123 (0,511)	0,00380 (1,557)
Tamanho	-0,00669*** (-20,55)	-0,00634*** (-19,34)	-0,00637*** (-19,62)	-0,00658*** (-20,37)	-0,00655*** (-19,92)	-0,00713*** (-21,97)	-0,00640*** (-19,60)	-0,00614*** (-18,71)
Roa	0,285*** (33,99)	0,282*** (33,68)	0,283*** (33,76)	0,282*** (33,74)	0,283*** (33,80)	0,284*** (34,03)	0,284*** (33,78)	0,283*** (33,71)
Endividamento	-0,00139*** (-3,813)	-0,00170*** (-4,704)	-0,00164*** (-4,554)	-0,00166*** (-4,598)	-0,00121*** (-3,353)	-0,00116*** (-3,203)	-0,00161*** (-4,469)	-0,00153*** (-4,242)
Desenvolvido	-0,0194*** (-14,99)	-0,0115*** (-6,320)	-0,0144*** (-9,368)	-0,0166*** (-12,74)	-0,0173*** (-13,24)	-0,0175*** (-13,61)	-0,0179*** (-12,56)	-0,00849*** (-4,756)
IFRS	0,00291 (1,324)	-0,000473 (-0,394)	3,17e-05 (0,0265)	-0,00308** (-2,318)	-0,00250** (-2,098)	-0,00861*** (-5,893)	-9,13e-05 (-0,0754)	0,00635*** (4,513)
Constante	0,148***	0,137***	0,143***	0,156***	0,158***	0,175***	0,149***	0,129***
Observações	45,807	45,807	45,807	45,807	45,807	45,807	45,807	45,807
R ²	22,00%	21,90%	22,00%	22,00%	22,20%	22,20%	21,90%	22,00%
R ² ajustado	21,90%	21,90%	21,90%	22,00%	22,10%	22,20%	21,90%	22,00%
Controle País	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Controle Ano	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
F-Stat	178,5***	176,5***	178,9***	177,7***	205,6***	199,4***	174,7***	184,2***

Notas: As estatísticas t são apresentadas entre parênteses; Os asteriscos são *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$ AD - Accruals discricionários; *BIG4* - Dummy, sendo 1 se auditada por *BIG4*, 0 nos demais casos; *Cultura >= mediana* - Dummy, sendo 1 país possuir nível cultural maior ou igual a mediana, 0 nos demais casos; *BIG4* * *Cultura >= mediana* - Empresa auditada por *BIG4* e pertencente a um país que apresenta nível cultural acima da mediana da amostra; Endividamento - Dívida financeira / Patrimônio Líquido; ROA - Indica o retorno sobre o ativo da empresa: Lucro / Ativo total; *Tamanho* - Logaritmo natural do ativo total.; Desenv - Dummy país, sendo 1 desenvolvido; IFRS - Dummy sendo 1 adota IFRS, 0 caso contrário.

Fonte: Elaboração Própria

TABELA 14 - RESULTADOS COMPARAÇÃO ENTRE OS GRUPOS – COM PSM

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	DP	AI	CI	CG	OD	OF	OH	A
$\beta_2 + \beta_3$	0,0009	0,0066	0,0090	-0,0131	-0,0081	-0,0148	-0,0254	0,0476
P-Valor ($H_0: \beta_2 + \beta_3 = 0$)	(0,7258)	(0,0002)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,5157)	(0,0000)

Notas: DP – Distância de Poder; AI – Aversão à Incerteza; CI – Coletivismo Institucional; CG – Coletivismo de Grupo; OD – Orientação para Desenvolvimento; OF – Orientação para Futuro; OH – Orientação Humana; e AS – Assertividade.

Fonte: Elaboração Própria

Com base na Tabela 14, o Grupo 1, formado por empresas auditadas por *BIG4* em países com cultura maior ou igual a mediana, apresentam maior gerenciamento de resultados quando comparadas as empresas do Grupo 2, porquanto que a soma de $\beta_2 + \beta_3$ é positiva e estatisticamente significativa à 5% em relação as seguintes características culturais: (2) “Aversão a Incerteza” com 0,06200, (3) “Coletivismo Institucional” com 0,02004 e (8) “Assertividade” com 0,02973.

O oposto acontece nos casos de “Coletivismo em Grupo” (4), “Orientação ao Desenvolvimento” (5) e “Orientação para Futuro” (6), nos quais foi possível notar um nível de gerenciamento de resultados menor para empresas do Grupo (1) em relação a empresas do Grupo (2). O teste realizado para observar se o Grupo 1 – Grupo 2 é diferente de 0, aponta que “Distância do Poder” (1) e “Orientação Humana” (7), não possuem diferença entre os dois grupos. O gráfico 3 ilustra esses resultados finais:

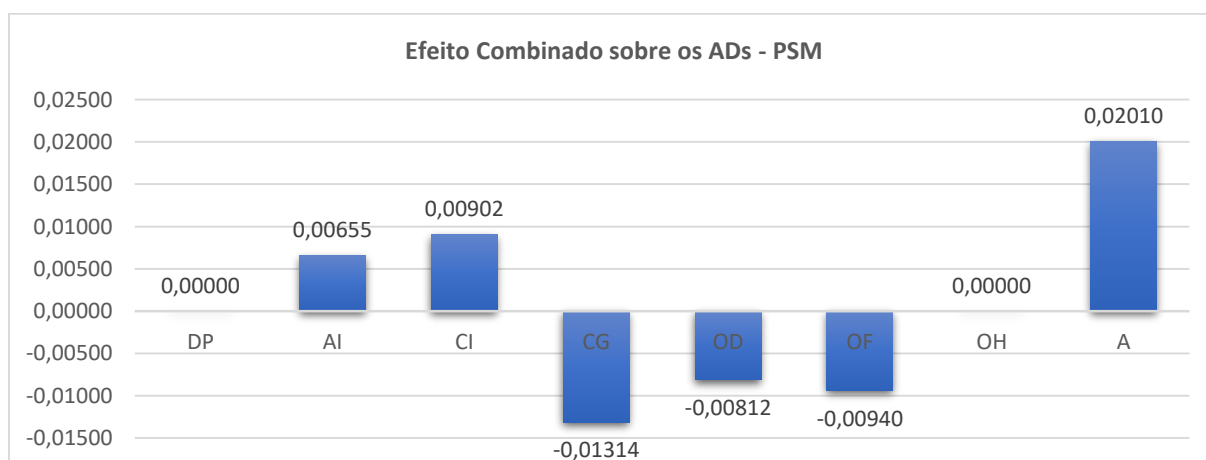


Gráfico 3 Notas: DP – Distância de Poder; AI – Aversão à Incerteza; CI – Coletivismo Institucional; CG – Coletivismo de Grupo; OD – Orientação para Desenvolvimento; OF – Orientação para Futuro; OH – Orientação Humana; e AS – Assertividade.

Fonte: Elaboração Própria

Os resultados apresentados com o PSM confirmam as hipóteses H₂, H₄, H₅, H₆ e H₈ demonstrando que de fato a cultura influencia o nível de monitoramento exercido pelas *BIG4* sobre o gerenciamento de resultados. No entanto, os resultados apresentados foram não significativos para “Distância do poder” (H₁) e “Orientação Humana” (H₇).

Mesmo com a utilização do Propensity Score Matching (PSM), a “Coletividade institucional” (H₃), não reflete o resultado esperado, apontando que empresas auditadas por *BIG4* em países com maior coletividade institucional, apresentam maior nível de gerenciamento de resultados, enquanto a hipótese do trabalho assinalava para sentido inverso, no entanto, vale refletir que: além de existir pouca pesquisa voltada a esse tema, o fato de fazer parte de uma sociedade coletiva, pode ou não influenciar no comportamento do auditor, a pesquisa tem por objetivo verificar quais características culturais impactam no comportamento da firma de auditoria quanto ao nível de monitoramento exercido sobre o nível de gerenciamento de resultados, conjecturando seu comportamento de acordo com os aspectos apresentados para cada tipo de característica cultural.

Os resultados apresentados podem interessar aos acionistas minoritários, sobretudo os estrangeiros, que veem no gerenciamento de resultados uma oportunidade de expropriação de seu capital. Conhecendo o nível de cultura do país, é possível reduzir os gastos com auditorias, contratando empresas não pertencente ao grupo das 4 maiores, o que não significa dizer que todas as outras são de qualidade inferior.

Capítulo 5

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi verificar se o monitoramento exercido por *BIG4* sobre o gerenciamento de resultados é influenciado pelos aspectos da cultura nacional. Estudos anteriores apontam que o comportamento dos agentes é influenciado pela cultura do país (Doupnik, 2008; Han, Kang, Salter, & Yoo, 2010; Ugrin, Manson, & Emley, 2017).

Finkelstein, Hambrick e Cannell (2009), sustentam que esses agentes sofrem influência de aspectos individuais, assim como aspectos produzidos pelo ambiente externo; e ainda que o monitoramento sobre o gerenciamento de resultados exercidos por firmas de auditoria inclusive as *BIG4* sofrem essas influências (Nelson, Elliott, & Tarpley, 2002, Defond & Francis, 2005; Geirger & Raghunandan, 2002; Nagy, 2005; Svanberg & Öhman, 2016).

Este estudo, por sua vez, utilizou uma amostra de 18.842 empresas, de 23 países, no período de 2011 a 2018, resultando em 88.428 observações empresa-ano. Os resultados das regressões estimadas evidenciam que até mesmo o efeito das grandes firmas de auditoria sobre a prática de gerenciamento de resultado é moderado por alguns aspectos da cultura nacional.

Com isso, o estudo contribui com a literatura, ao tratar o desempenho das *BIG4*, uma vez, que o monitoramento exercido sobre as manipulações das informações contábeis é crucial para avaliações precisas de empresas em todo o mundo, portanto, os resultados fornecidos aumentam a compreensão do motivo pelo qual mesmas firmas de auditoria (*BIG4*) produzem resultados diferentes a depender do país.

Os resultados demonstram que mesmo seguindo padrões e normas internacionais e tendo como padrão de conduta a neutralidade, as *BIG4's* apresentam resultados diferentes a depender da cultura a qual estão inseridas. Os níveis culturais podem fortalecer ou enfraquecer o monitoramento exercido. O estudo mostra que as grandes firmas de auditoria conseguem produzir um maior efeito mitigador sobre o gerenciamento de resultado nas empresas localizadas em países com maior orientação para o desempenho, orientação para o futuro e orientação humana, que passam a realizar um menor nível de gerenciamento de resultados, no entanto produzem efeito contrário, quando auditam empresas localizadas em países que possuem maior distância do poder, aversão a incerteza, coletivismo institucional e assertividade, que por sua vez, passam a produzir um maior nível de gerenciamento de resultados.

Neste trabalho, o efeito do monitoramento foi medido pela redução nos *accruals* discricionários. Outros trabalhos, porém, sugerem-se que o comportamento das firmas de auditoria podem ser mensurados por outras *proxys*, como por exemplo: Custo do Capital Próprio e Precisão nas previsões dos analistas (Lawrence, Minutti-Meza, & Zhang, 2011), o que pode ser explorado em estudos posteriores.

Dentre as limitações desta pesquisa, destaca-se a impossibilidade de utilização das variáveis i) proporção de investidores institucionais e ii) proporção de ações preferenciais, uma vez que não foram obtidas para todos os países.

REFERÊNCIAS

- Ahmed, A. S., Neel, M., & Wang, D. (2013). Does mandatory adoption of IFRS improve accounting quality? Preliminary evidence. *Contemporary Accounting Research*, 30(4), 1344-1372.
- Alas, R. (2006). Ethics in countries with different cultural dimensions. *Journal of Business Ethics*, 69(3), 237.
- Ball, R., Robin, A., & Wu, J. S. (2003). Incentives versus standards: properties of accounting income in four East Asian countries. *Journal of accounting and economics*, 36(1:3), 235-270.
- Becker, C. L., DeFond, M. L., Jiambalvo, J., & Subramanyam, K. R. (1998). The effect of audit quality on earnings management. *Contemporary accounting research*, 15(1), 1-24.
- Behn, B. K., Choi, J. H., & Kang, T. (2008). Audit quality and properties of analyst earnings forecasts. *The Accounting Review*, 83(2), 327-349.
- Beneish, M. D. (1997). Detecting GAAP violation: Implications for assessing earnings management among firms with extreme financial performance. *Journal of accounting and public policy*, 16(3), 271-309.
- Beresford, D. R. (1999). It's time to simplify accounting standards. *Journal of Accountancy*, 187(3), 65.
- Bergstresser, D., & Philippon, T. (2006). CEO incentives and earnings management. *Journal of financial economics*, 80(3), 511-529.
- Blankley, A. I., Hurtt, D. N., & MacGregor, J. E. (2012). Abnormal audit fees and restatements. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(1), 79-96.
- Brown, L. D., & Higgins, H. N. (2005). Managers' forecast guidance of analysts: International evidence. *Journal of Accounting and Public Policy*, 24(4), 280-299.
- Burgstahler, D. C., Hail, L., & Leuz, C. (2006). The importance of reporting incentives: Earnings management in European private and public firms. *The accounting review*, 81(5), 983-1016.
- Callao, S., & Jarne, J. I. (2010). Have IFRS affected earnings management in the European Union?. *Accounting in Europe*, 7(2), 159-189.
- Chih, H. L., Shen, C. H., & Kang, F. C. (2008). Corporate social responsibility, investor protection, and earnings management: Some international evidence. *Journal of business ethics*, 79(1:2), 179-198.

- Choi, J. H., Kim, J. B., & Zang, Y. (2010). Do abnormally high audit fees impair audit quality?. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(2), 115-140.
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of accounting and economics*, 3(3), 183-199.
- Dechow, P. M., & Skinner, D. J. (2000). Earnings management. Reconciling the views of accounting academics, practitioners, and regulators. *Accounting horizons*, 14(2), 235-250.
- Dechow, P. M., Sloan, R. G., & Sweeney, A. P. (1995). Detecting earnings management. *Accounting review*, 193-225.
- DeFond, M. L., & Francis, J. R. (2005). Audit research after sarbanes:oxley. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 24(s:1), 5-30.
- Degeorge, F., Ding, Y., Jeanjean, T., & Stolowy, H. (2013). Analyst coverage, earnings management and financial development: An international study. *Journal of Accounting and Public Policy*, 32(1), 1-25.
- Dorfman, P., Javidan, M., Hanges, P., Dastmalchian, A., & House, R. (2012). GLOBE: A twenty year journey into the intriguing world of culture and leadership. *Journal of World Business*, 47(4), 504-518.
- Doupnik, T. S. (2008). Influence of culture on earnings management: A note. *Abacus*, 44(3), 317-340.
- Doupnik, T. S., & Riccio, E. L. (2006). The influence of conservatism and secrecy on the interpretation of verbal probability expressions in the Anglo and Latin cultural areas. *The International Journal of Accounting*, 41(3), 237-261.
- Doupnik, T. S., & Richter, M. (2004). The impact of culture on the interpretation of "in context" verbal probability expressions. *Journal of International Accounting Research*, 3(1), 1-20.
- Dye, R. A. (1991). Informationally motivated auditor replacement. *Journal of accounting and economics*, 14(4), 347-374.
- El Ghoul, S., Guedhami, O., & Pittman, J. (2016). Cross:country evidence on the importance of Big Four auditors to equity pricing: The mediating role of legal institutions. *Accounting, Organizations and Society*, 54, 60-81.
- Finkelstein, S., Hambrick, D. C., & Cannella, A. A. (2009). Strategic leadership: Theory and research on executives, top management teams, and boards. Oxford University Press, USA.
- Geiger, M. A., & Raghunandan, K. (2002). Auditor tenure and audit reporting failures. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(1), 67-78.

- Gunny, K. A. (2010). The relation between earnings management using real activities manipulation and future performance: Evidence from meeting earnings benchmarks. *Contemporary Accounting Research*, 27(3), 855-888.
- Gupta, M., Pevzner, M., & Seethamraju, C. (2010). The implications of absorption cost accounting and production decisions for future firm performance and valuation. *Contemporary Accounting Research*, 27(3), 889-922.
- Han, S., Kang, T., Salter, S., & Yoo, Y. K. (2010). A cross country study on the effects of national culture on earnings management. *Journal of International Business Studies*, 41(1), 123-141.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications.
- Hofstede, G., Hofstede, G., & Minkov, M. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. London: McGraw: Hill.
- Hoitash, R., Kogan, A., & Vasarhelyi, M. A. (2006). Peer:based approach for analytical procedures. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 25(2), 53-84.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage publications.
- Hribar, P., Kravet, T., & Wilson, R. (2014). A new measure of accounting quality. *Review of Accounting Studies*, 19(1), 506-538.
- Johnson, V. E., Khurana, I. K., & Reynolds, J. K. (2002). Audit-firm tenure and the quality of financial reports. *Contemporary accounting research*, 19(4), 637-660.
- Jones, J. J. (1991). Earnings management during import relief investigations. *Journal of accounting research*, 29(2), 193-228.
- Karaibrahimoglu, Y. Z., & Cangarli, B. G. (2016). Do auditing and reporting standards affect firms' ethical behaviours? The moderating role of national culture. *Journal of Business Ethics*, 139(1), 55-75.
- Kinney Jr, W. R., & Libby, R. (2002). Discussion of the relation between auditors' fees for nonaudit services and earnings management. *The Accounting Review*, 77(s:1), 107-114.
- Lawrence, A., Minutti-Meza, M., & Zhang, P. (2011). Can Big 4 versus non-Big 4 differences in audit:quality proxies be attributed to client characteristics?. *The accounting review*, 86(1), 259-286.
- Leuz, C., Nanda, D., & Wysocki, P. D. (2003). Earnings management and investor protection: an international comparison. *Journal of financial economics*, 69(3), 505-527

- Lewellyn, K. B. (2017). The role of national culture and corruption on managing earnings around the world. *Journal of World Business*, 52(6), 798-808.
- Li, S., Ho Park, S., & Shuji Bao, R. (2014). How much can we trust the financial report? Earnings management in emerging economies. *International Journal of Emerging Markets*, 9(1), 33-53.
- Licht, A. N., Goldschmidt, C., & Schwartz, S. H. (2005). Culture, law, and corporate governance. *International review of law and economics*, 25(2), 229-255.
- Marano, V., Tashman, P., & Kostova, T. (2017). Escaping the iron cage: Liabilities of origin and CSR reporting of emerging market multinational enterprises. *Journal of International Business Studies*, 48(3), 386-408.
- Myers, J. N., Myers, L. A., & Omer, T. C. (2003). Exploring the term of the auditor:client relationship and the quality of earnings: A case for mandatory auditor rotation?. *The accounting review*, 78(3), 779-799.
- Nagy, A. L. (2005). Mandatory audit firm turnover, financial reporting quality, and client bargaining power: The case of Arthur Andersen. *Accounting Horizons*, 19(2), 51-68.
- Nelson, M. W., Elliott, J. A., & Tarpley, R. L. (2002). Evidence from auditors about managers' and auditors' earnings management decisions. *The accounting review*, 77(s:1), 175-202.
- Parboteeah, K. P., Addae, H. M., & Cullen, J. B. (2012). Propensity to support sustainability initiatives: A cross:national model. *Journal of business ethics*, 105(3), 403-413.
- Parboteeah, K. P., Bronson, J. W., & Cullen, J. B. (2005). Does national culture affect willingness to justify ethically suspect behaviors? A focus on the GLOBE national culture scheme. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5(2), 123-138.
- Spearman, C. (1987). The proof and measurement of association between two things. *The American journal of psychology*, 100(3/4), 441-471.
- Steers, R. M., Meyer, A. D., & Sanchez:Runde, C. J. (2008). National culture and the adoption of new technologies. *Journal of World Business*, 43(3), 255-260.
- Svanberg, J., & Öhman, P. (2016). Does ethical culture in audit firms support auditor objectivity?. *Accounting in Europe*, 13(1), 65-79.
- Ugrin, J. C., Mason, T. W., & Emley, A. (2017). Culture's consequence: The relationship between income:increasing earnings management and IAS/IFRS adoption across cultures. *Advances in accounting*, 37, 140-151.

Vitell, S. J., Nwachukwu, S. L., & Barnes, J. H. (1993). The effects of culture on ethical decision:making: An application of Hofstede's typology. *Journal of business Ethics*, 12(10), 753-760.

Wang, L., & Yung, K. (2011). Do state enterprises manage earnings more than privately owned firms? The case of China. *Journal of Business Finance & Accounting*, 38(7-8), 794-812.

Watts, R. L., & Zimmerman, J. L. (1990). Positive accounting theory: a ten year perspective. *Accounting review*, 131-156.

Wu, J., Wang, C., Hong, J., Piperopoulos, P., & Zhuo, S. (2016). Internationalization and innovation performance of emerging market enterprises: The role of host:country institutional development. *Journal of World Business*, 51(2), 251-263.