



Editorial

Índice

Editorial	1
Agradecimento à Teresa Eugénio	2
Boas Vindas Ana Isabel Lopes e Inna Paiva	2
XXII Conferência Grudis e Doctoral Colloquium	3
XVII workshop Grudis - feedback	4
2º Encontro de Doutorandos Grudis - feedback	5
Publicações de membros do grudis	6
Espaço de opinião sobre investigação	9
Notas sobre Contabilidade	13

Editores da grudisletter

Patrícia Quesado
Sónia Nogueira

Equipa de Coordenação do Grudis

Aldónio Ferreira
Ana Isabel Lopes
Helena Saraiva
Iryna Alves
Patrícia Quesado
Paulo Alves
Sofia Lourenço
Sónia Nogueira

E-mail: coordenacao.grudis@gmail.com

Website: www.grudis.pt

A Equipa de Coordenação do Grudis esclarece que a informação acerca das publicações dos *grudistas* resulta das respostas recebidas dos mesmos.

Iniciamos a 26.ª edição da *grudisletter* com um especial agradecimento à nossa colega Teresa Eugénio que deixou a equipa de Direção do Grudis. Damos as boas-vindas à Ana Isabel Lopes, agora elemento na Direção do Grudis e à Inna Paiva, que reforçou a equipa de embaixadores Grudis.

Nesta edição divulgamos a *call* para a XXII Grudis Conference / Doctoral Colloquium, que decorrerá na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, nos dias 27 e 28 de janeiro de 2023, sob a coordenação local de Susana Jorge, Isabel Cruz, Liliana Pimentel e Adriana Silva, e terá como *keynote speaker* a Professora Ileana Steccolini, da Universidade de Essex.

Apresentamos os *feedback* do XVI workshop Grudis que decorreu no dia 21 junho de 2022, no ISCAC Coimbra Business School e do 2.º Encontro de Doutorandos Grudis, realizado no dia 30 de setembro.

Para além das publicações de membros do Grudis, no período de abril a setembro de 2022, e da remissão para o ARC (*Accounting Research Centre*) da EAA (*European Accounting Association*), informamos os nossos membros sobre como estar ligado ao Grudis nas redes sociais.

Destacamos ainda nesta edição da *grudisletter*, o espaço de opinião sobre investigação que conta com um artigo da autoria de Liliana Pimentel, da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, subordinado à temática 'A Influência da Diversidade de Género os Conselhos de Administração, do Contexto Institucional e Cultural na Inovação das empresas'.

Terminámos esta edição da *grudisletter*, com a habitual, e sempre prazenteira, crónica do José António Moreira, desta vez sobre o novo ano letivo.

Patrícia Quesado e Sónia Nogueira

Um agradecimento à Teresa Eugénio



Foi no ido ano de 2006 que acolhemos na Rede Grudis a colega Teresa Eugénio que desde então marcou presença regular nas atividades da Rede Grudis. Para além das suas excelentes credenciais académicas, entre as quais realçamos o seu conhecimento profundo da, e contributo para a, investigação na contabilidades social e ambiental, a Teresa Eugénio é uma pessoa com quem é impossível não se sentir afinidade e proximidade. O seu sorriso, simpatia e vontade de ajudar são traços que a distinguem como pessoa e que fazem do travar conhecimento com ela um privilégio. Não será, portanto, surpresa que perante tais qualidades, desde cedo a Direção viu a Teresa como um potencial membro da equipa, um talento a capitalizar, um reforço para a liderança da Rede. Foi depois de um ‘namoro platónico’ algo prolongado, que, no ano de 2018, a Teresa se juntou à Equipa da Direção.

O contributo da Teresa Eugénio para a Direção fez-se sentir a diversos níveis, dos quais destacamos a sua serenidade na forma de estar e de pensar que influenciaram processos de tomada de decisão, pela postura da sua presença, pela procura do melhor em cada pessoa ou situação, especialmente em situações mais difíceis. Mais recentemente, enquanto membro da Comissão Científica da Conferência Grudis, a Teresa assumiu um papel de liderança da componente *Doctoral Colloquium*, contribuindo para o sucesso do evento.

Após aproximadamente quatro anos de serviço, a Teresa pediu dispensa das suas responsabilidades na Direção, para que assim possa responder mais

cabalmente às muitas outras responsabilidades profissionais e pessoais que assume atualmente. A Direção ressentia-se sempre da saída de alguém que muito aprecia e valoriza, mas compreende as circunstâncias na base do seu pedido (que aceitou). Estamos muito gratos pelo período que tivemos a Teresa connosco e enviamos um grande ‘muito obrigado’ pelo seu contributo e dedicação à Direção e à Rede Grudis.

Pela Direção do Grudis

Aldónio Ferreira

Boas-vindas à Ana Isabel Lopes e Inna Paiva



Temos o prazer de informar que Ana Isabel Lopes aceitou o convite que lhe endereçamos para fazer parte da equipa de Direção da Rede Grudis. A Ana Isabel, cuja capacidade de trabalho e competências são bem conhecidas de todos, generosa e humildemente mostrou disponibilidade e aceitou o convite. A Ana Isabel já trabalha no interesse de todos os membros!

É com igual prazer que informamos que a Equipa de Embaixadores foi reforçada com a colega Inna Paiva, que passa a ser a Embaixadora Grudis no ISCTE -IUL (em substituição da Ana Isabel Lopes).

Estamos confiantes que concordarão que se trata de duas excelentes aquisições para a Direção e Embaixadores, respetivamente, e que estão connosco no endereçar uma calorosa boas-vindas a ambas.

XXII Grudis Conference / Doctoral Colloquium

Faculty of Economics, University of Coimbra | 27th
and 28th January 2023



The Grudis conferences currently occupy a prominent place in accounting research in Portugal. Since its creation in 2001, the Grudis Accounting Research Network has made an important contribution to the promotion of research, being the conferences the main moment of interaction among members. The XXII Grudis Conference and Doctoral Colloquium will take place at the Faculty of Economics of the University of Coimbra [FEUC], on January 27th and 28th 2023. The Grudis Conference will be preceded by a Doctoral Colloquium and is supported by the European Accounting Association (EAA) under its National

Associations Initiative. We expect that, after two years of online events, 2023 will bring us again to face-to-face meetings and socializing. Both the Conference and the Doctoral Colloquium will be run in English (the official language of the event). However, papers and research projects written in English and Portuguese will be accepted.

The **keynote speaker** for this two-day event is Professor Ileana Steccolini, a distinguished accounting scholar based at Essex Business School, with an outstanding expertise in public sector accounting. The **dates for submission, acceptance and registration deadlines** for the Conference and Doctoral Colloquium are the following:

- Communication of acceptance of papers for presentation: **until December 1, 2022.**
- Registration of authors of papers accepted for presentation: **by December 19, 2022.**
- General registration (for Grudis Network members and associated communities):

1st phase **by December 19, 2022**

2nd phase **by January 9, 2023**

PhD and MSc students by January 9, 2023

The Organizing Committee looks forward to receiving your submission and to seeing you in Coimbra.

Local organizers:

@FEUC: Susana Jorge (susjor@fe.uc.pt), Isabel Cruz (isacruz@fe.uc.pt), Liliana Pimentel (liliana.pimentel@fe.uc.pt), Adriana Silva (adrianafjsilva@gmail.com)

XVI workshop Grudis - feedback

ISCAC Coimbra Business School | 21 de junho de 2022



No passado dia 21 de junho realizou-se no **ISCAC Coimbra Business School** o XVI Workshop Grudis sob o lema “Relato integrado e sustentabilidade”, iniciativa realizada no âmbito de um conjunto de ações da *Grudis Accounting Research Network* e que decorreu em formato híbrido, no ISCAC e em *streaming via Zoom*.

A abertura do evento foi feita pelo Presidente do ISCAC, Doutor Alexandre Silva, a que se seguiram as intervenções das colegas Sónia Nogueira, responsável pelo workshop Grudis e Maria da Conceição Marques, do ISCAC, responsável pela organização local.

Foram oradores deste workshop, Sónia Monteiro, Professora Coordenadora do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave e membro integrado do Centro de Investigação em Contabilidade e Fiscalidade, Paulo Alves, Professor Auxiliar da Faculdade de Economia e Gestão da Universidade Católica Portuguesa e Paulo Ribeiro, CFO da OLI Sistemas Sanitários, S.A.

A moderação do workshop esteve a cargo de Verónica Ribeiro, Professora Coordenadora do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave e membro integrado do Centro de Investigação em Contabilidade e Fiscalidade.

Estiveram presentes no workshop aproximadamente 80 participantes, fisicamente e online.

O tema exposto na intervenção de cada um dos oradores: “Desenvolvimentos no <RI> e da sustentabilidade: O Relato dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)” (Sónia Monteiro), “Sem sociedades sustentáveis não há organizações sustentáveis” (Paulo Alves) e “Relatório Integrado: O caso do Grupo OLI” (Paulo Ribeiro), permitiu aos participantes usufruírem de uma abordagem mais científica do tema em análise, mas também de uma visão prática do mesmo, através da experiência transmitida resultante da aplicação do relato integrado numa grande empresa.

O debate que se seguiu à exposição oral, envolveu todos os temas expostos, tendo resultado num ambiente participativo e de partilha de experiências, que muito enriqueceu o evento. Nesta conferência pretendeu-se mostrar o impacto positivo que a utilização do relatório integrado pode ter para maior adequação da informação financeira e não financeira às necessidades dos utilizadores, ao permitir uma abordagem mais integrada e equilibrada na forma de divulgação e também na forma como esse relatório pode ajudar na compreensão do desempenho e valor da organização.

Este workshop foi um fórum de oportunidades para a aquisição de conhecimentos, com especial relevância para os estudantes, podendo afirmar-se que foi um sucesso, pois além da exposição das matérias, foram debatidas ideias e tendências sobre o que poderá acontecer no futuro neste contexto.

As conclusões do workshop foram efetuadas pela colega Sónia Nogueira, a que se seguiu uma breve intervenção da colega Maria da Conceição Marques, tendo a sessão de encerramento ficado a cargo do Vereador da Câmara Municipal de Coimbra com o pelouro financeiro, Doutor Miguel Fonseca.

O nosso agradecimento a todos os que contribuíram para mais um evento de qualidade com a identidade Grudis!

Maria da Conceição Marques

2.º Encontro de Doutorandos Grudis



“Como fazer um projeto de doutoramento de sucesso”

No dia 30 de setembro de 2022 realizou-se, em formato online, o **2º Encontro de Doutorandos Grudis** com o tema **“Como fazer um projeto de doutoramento de sucesso”**. Este evento teve a participação de cerca de 50 alunos de doutoramento e mestrado, interessados na investigação em contabilidade e áreas contíguas.

O 2º Encontro de Doutorandos Grudis contou com a participação especial dos professores Ana Albuquerque (**Boston University**) e Marcello Angotti (**Universidade Federal do Rio de Janeiro**), que partilharam com os alunos suas experiências e conselhos para um projeto de doutoramento de sucesso.

A discussão foi liderada pelas colegas Iryna Alves (ISCAL-IPL) e Marta Almeida (Nova SBE), que geriram de forma eficiente o tempo do evento e as intervenções dos participantes.

Durante duas horas foram discutidos temas que preocupam os doutorandos ou mestrandos na fase inicial da sua investigação. Algumas das questões abordadas foram: *Por onde começar para encontrar um bom tema para um projeto de doutoramento? Quais as*

expetativas dos orientadores relativamente ao projeto e ao aluno nesta fase de preparação do projeto de doutoramento? Quais são as lacunas ou falhas mais comuns dos alunos nesta fase? Como evitá-los?

No final do evento, houve um momento de *networking*, em que os participantes puderam interagir e conhecer-se melhor, em grupos mais restritos, assim como **partilhar experiências** com os seus pares e o esclarecimento de dúvidas.

Muito obrigada a todos os presentes!

Iryna Alves

Publicações de membros do *grudis*

De abril a setembro de 2022

Revistas indexadas ISI e Scopus

Albuquerque, F., Martinho, C., & Gomes dos Santos, P. (2022). Determinants of Students' Satisfaction in an Online Environment in Portuguese Higher Education Institutions, *International Journal of Information and Education Technology*, 12(9), 866-873.

Alves, I., & Lourenço, S. M. (2022). The use of non-financial performance measures for managerial compensation: evidence from SMEs. *Journal of Management Control*, 33(2), 151-187. doi: 10.1007/s00187-022-00337-8

Barbosa, T. M. d. S., Morais, H. C. B., Ferreira de Albuquerque, F. H., & Cardoso da Silva, D. J. (2022). Analysis of the Role of National Culture in the Relationship between Performance and Environmental Disclosure. *Environmental and Social Management Journal*, 16(1), e02907. doi: 10.24857/rgsa.v16.2907

Cardao-Pito, T. (2022). An embezzler test for norms, standards and regulations. *Journal of Financial Crime*, 29(3), 878-889. doi: 10.1108/JFC-06-2021-0140

Costa, M., Lisboa, I., & Gameiro, A. (2022). Is the Financial Report Quality Important in the Default Prediction? SME Portuguese Construction Sector Evidence. *Risks*, 10(5). doi:10.3390/risks10050098

Cracel Viana, L., Moreira, J. A., & Alves, P. (2022). State audit of public-private partnerships: Effects on transparency, auditor's roles, and impact on auditee's reactions. *Financial Accountability & Management*, 38(4), 633-660. doi: https://doi.org/10.1111/faam.12342

Santos, E., Albuquerque, A., Lisboa, I., Murray, P., & Ermis, H. (2022). Economic Assessment of Energy Consumption in Wastewater Treatment Plants: Applicability of Alternative Nature-

Based Technologies in Portugal. *Water*, 14(13). doi:10.3390/w14132042

Vale, J., Miranda, R., Azevedo, G., & Tavares, M. C. (2022). The Impact of Sustainable Intellectual Capital on Sustainable Performance: A Case Study. *Sustainability*, 14(8). doi:10.3390/su14084382

Viana, L. C., Moreira, J. A. C., & Alves, P. (2022). Disclosure of Information and Transparency in Public-private Partnerships: a Comparative Study Between Portugal and the UK. *Accounting in Europe*, 1-27. doi: 10.1080/17449480.2022.2091466

Revistas indexadas (outras)

Albuquerque, F., & Gomes dos Santos, P. (2022). Evidence of the Long-term Influence of Local Regulations as a Challenge to the International Harmonization of Financial Reporting, *Journal of Financial Studies & Research*, 1-10.

Albuquerque, F., & Gomes dos Santos, P. (2022). Evidências da influência dos normativos locais como desafio à harmonização de facto do relato financeiro. *Revisores e Auditores*, 97, 40-50.

Carraro, W. B. W. H., Teixeira, I. S. N., & Pinheiro, A. B. (2022). Ferramenta de Planejamento e Controle: Aplicações em uma Startup. *Revista PRETEXTO*, 23, 26-42.

Carraro, W. B. W. H., Theodoro, T. C. R., & Pinto, G. S. (2022). Percepções Quanto ao Uso de Ferramentas Tecnológicas na Aprendizagem de Contabilidade. *EAD EM FOCO*, 12, 1-14.

Dias, A., Rodrigues, A., & Santos, F. (2022). Da transformação digital ao superapp Magalu: impactos contábeis dos investimentos em startups. *GVcasos - Revista Brasileira de Casos de Ensino em Administração*, 12(1), 1-20.

Duda, E. d. N., da Silva, D. J. C., Lagioia, U. C. T., & Santos, M. A. (2022). Sustainable Culture Rings With Good Performance? A Study of Companies Listed in the Business Sustainability Index (Ise). *Environmental and Social Management Journal*, 16(2), e02987. doi: 10.24857/rgsa.v16n2-013

Fernandes, R., Macedo, M., & Rodrigues, A. (2022). Comportamento dos Custos Operacionais e Regulação por Incentivos: uma análise nos anos que precedem as Revisões Tarifárias no Brasil. *Revista de Contabilidade e Controladoria*, 14(2), 125-143.

Justino, M. R., Almaça, J., Texeira-Quirós, J., Antunes, M. G., & Mucharreira, P. R. (2022). The Motivation for ISO 9000 Certification: A Multivariate Predictive Approach. *Strategies in Accounting and Management*, 3(5), 000571-000571.

Lopes, C. F. (2022). Comitê de Auditoria e Auditoria Externa na Governança Corporativa: Uma Análise Informétrica. *Revista de Auditoria e Governança e Contabilidade (RAGC)*, 10(44), 1-21.

Matos, F. S. S., Sampaio, T. S. L., Pinheiro, A. B., Nunes, A. B. A., & Carraro, W. B. W. H. (2022). Avaliação de Práticas de Sustentabilidade das Empresas do Complexo Industrial e Portuário do Pecém. *NAVUS Revista de Gestão e Tecnologia*, 12, 01-15.

Livros e capítulos de livros

Carraro, W. B. W. H., & Soster, M. P. (2022). Changes in Personal Financial Behavior Amid the COVID-19 Pandemic in Brazil. In T. Eugénio, G. Azevedo & A. Fialho (Eds.), *Modern Regulations and Practices for Social and Environmental Accounting* (pp. 191-205). Hershey, PA, USA: IGI Global.

Martins, A. L. (2022). *Ser Contabilista Certificado: O acesso e o exercício da profissão*. Lisboa, Portugal: Cordel d'Prata.

Martins, A. L., Santos, L. L., Gomes, C., & Malheiros, C. (2022). *Contabilidade de Gestão Aplicada ao Turismo*. Coimbra, Portugal: Almedina.

Pardal, P., & Picoito, C. (2022). Contabilidade e Relato Financeiro nas Organizações Sociais. In A. Rolo & L. Carvalho (Eds.), *Gestão de Organizações*

Sociais (pp. 165-194). Lisboa, Portugal: Editora Sílabo.

Quesado, P. (2022). The Balanced Scorecard and Competitiveness in the Hospitality Industry. In V. Costa & C. Costa (Eds.), *Sustainability and Competitiveness in the Hospitality Industry* (pp. 67 - 94). Hershey, PA, USA: IGI Global.

Quesado, P., & Silva, R. (2022). Uma visão sobre o Target Costing e a Investigação. In *"Temas Emergentes em Ciências Empresariais: Novas abordagens nas áreas científicas da Contabilidade, Finanças, Sistemas de Informação, Metodologias e Práticas Pedagógicas"* (pp. 63-72). Lisboa, Portugal: Edições Sílabo.

Rodrigues, A. (2022). *Teoria da Contabilidade na Prática: Casos de Ensino sobre a Nova Estrutura Conceitual*. Curitiba, Brasil: Appris.

Santos, E., Lisboa, I., Crespo, C., Moreira, J., & Eugénio, T. (2022). Evaluating Economic Sustainability of Nautical Tourism Through Brand Equity and Corporate Performance. In V. Katsoni & A. C. Serban (Eds.), *Transcending Borders in Tourism Through Innovation and Cultural Heritage* (pp. 105 - 118). Cham, Switzerland: Springer.

Recordando o ARC – *Accounting Research Centre*

Como referido na *grudisletter* 18, o ARC – *Accounting Research Centre* da EAA tornou desnecessária a rubrica das *grudisletters* “Accounting Events”.

O ARC inclui uma lista de eventos extremamente abrangente, com diversas opções de pesquisa, em <https://arc.eaa-online.org/events>. O ARC possui, ainda, outras funcionalidades e conteúdos muito úteis para a investigação - não deixe de o consultar!

Já muitos eventos em Portugal foram incluídos no ARC, dando-lhes uma importante visibilidade internacional. Para incluir no ARC um evento que esteja a organizar, pode contactar a EAA através do formulário disponível no site <https://eaa-online.org/arc/>.

O Grudis nas redes sociais

Atualmente, o Grudis está presente em várias redes sociais. Venha fazer parte da nossa comunidade na página da rede no LinkedIn (<https://www.linkedin.com/groups/6970821/>) e Facebook (<https://www.facebook.com/GrudisNetwork>)!

É de realçar que, atendendo à estratégia de internacionalização tomada pela Grudis, o grupo Grudis no Facebook (<https://www.facebook.com/groups/grudis>) ficará descontinuado num futuro próximo. Assim, faça um “clique” nos dois primeiros links para aderir às páginas da Grudis no LinkedIn e Facebook e continue a par de todas as notícias e eventos Grudis!

Espaço de opinião sobre investigação



A Influência da Diversidade de Género, do Contexto Institucional e Cultural na Inovação das Empresas

A inovação é um fator determinante quer para as empresas, quer para o crescimento e competitividade a nível nacional, sobre a qual a literatura tem apresentado resultados inconclusivos acerca dos fatores que a influenciam, de entre os quais, se ressalta a diversidade de género nos conselhos de administração.

Ao longo do tempo, as questões de diversidade de género e representação feminina nos conselhos de administração das empresas tem assumido um papel de grande importância e destaque na discussão entre formuladores de políticas e investigadores. Tal facto deve-se ao aumento da presença de mulheres no mercado de trabalho, mas sobretudo à sua representatividade nos conselhos de administração e nos cargos de liderança continuar a ser relativamente baixa quando comparada com a sua presença na população em geral e no mundo empresarial (Pimentel et al., 2020). Apesar de as últimas décadas terem sido marcadas por avanços consideráveis das mulheres nos domínios tradicionalmente dominados por homens, apesar das várias conquistas sociais, profissionais, culturais e políticas, estas continuam significativamente sub-representadas no topo da hierarquia das empresas, quer nos conselhos de administração quer nos cargos de liderança. É vasta a literatura (Adams, 2016; Burgess & Tharenou, 2002; Comissão Europeia, 2012; EIGE, 2019) que advoga a existência de barreiras invisíveis, “glass ceiling”, que são, em parte, responsáveis pela escassa nomeação de mulheres para o cargo de diretor nas organizações.

Desde há muito, que a teoria institucional demonstra que o ambiente institucional determina como trabalhadores, gestores e outros interessados interpretam e avaliam as práticas de uma organização, bem como, a cultura nacional pode ter um efeito moderador sobre a propensão das empresas adotarem práticas inovadoras, de empreendedorismo e resultados financeiros (Turró et al., 2014), por outro lado, é importante salientar que a investigação sobre a diversidade de género e a inovação empresarial, além de escassa, relata algumas evidências mistas (Horbach & Jacob, 2018; Quintana-García & Benavides-Velasco, 2016). Segundo, Campbell & Mínguez-Vera (2008) estes resultados conflituosos podem ser explicados pelo contexto institucional e legal dos diferentes países. De forma análoga, o Ernst & Young Report (2014) refere que o sucesso de maior participação feminina nos conselhos de administração depende em grande parte das realidades políticas, bem como das normas culturais de cada país. Posto isto, coloca-se a questão de saber até que medida os fatores institucionais e culturais de cada país, influenciam a inovação ou moderam a relação existente entre a diversidade de género e a inovação?

Perante um ambiente cada vez mais globalizado, as empresas recorrem à inovação como uma escolha estratégica potencial para se adaptarem às mudanças nos mercados, na tecnologia e na concorrência e, assim, garantirem a sua sobrevivência e sucesso. Segundo diversas evidências, teóricas e empíricas, a inovação pode contribuir para o desenvolvimento de capacidades que melhoram o desempenho das

empresas (Teece et al., 1997; Zahra & Garvis, 2000). Desta forma, a inovação é, não só, um importante preditor do desempenho da empresa, como também uma das principais estratégias das empresas para obter vantagens competitivas (Hoskinsson et al., 1996) e expandir a sua quota de mercado (Franko, 1989). Considerada como um fator determinante para as empresas, a inovação é, igualmente, um elemento vital do crescimento económico (Rong et al., 2017) e da competitividade a nível nacional (Porter, 1992). Um estudo conduzido pela OCDE, em 2015, demonstrou que cerca de 50% do crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) de um país era explicado pela inovação.

Apesar da crescente literatura sobre os determinantes da inovação a nível das empresas, poucos são os autores que têm prestado atenção à ligação entre a diversidade de género do conselho de administração e a inovação, bem como esta pode ser influenciada por questões institucionais e culturais dos diversos países. O estudo de Attah-Boakye et al. (2020) foi o primeiro a combinar dados a nível das empresas e dos países com as seis dimensões culturais de Hofstede para examinar a diversidade de género no conselho de administração e a inovação empresarial. A investigação empírica que examina a relação entre a diversidade de género nos conselhos de administração e a inovação das empresas constitui, assim, uma linha proeminente da investigação atual sobre os efeitos das iniciativas jurídicas conexas implementadas nos vários países e que tem apresentado resultados inconsistentes. Por conseguinte, esta temática tem sido alvo de um crescente interesse por parte dos investigadores e académicos.

Sabendo que a inovação depende, muitas das vezes, de grupos de indivíduos de uma organização, num contexto de uma organização que é um sistema social complexo, onde os diferentes tipos de conhecimentos individuais entram em jogo para gerar novos conhecimentos ou ideias, a composição destes grupos torna-se um fator relevante para a compreensão da inovação (Østergaard et al., 2011). Em virtude do seu papel na monitorização da gestão e no direcionamento estratégico das empresas, os conselhos de administração têm sido um grupo merecedor de especial atenção. Deixo aqui a minha sugestão para trabalhos de investigação futura quer para as instituições privadas, de pequena e grande dimensão, quer para as instituições públicas.

Referências bibliográficas

- Abdullah, S.N., Ismail, K.N.I.K., & Nachum, L. (2016). Does having women on boards create value? The Impact of Societal Perceptions and Corporate Governance in Emerging Markets. *Strategic Management Journal*, 37, 466-476. <https://doi.org/10.1002/smj.2352>
- Adams, R. B. (2016). Women on boards: The superheroes of tomorrow? *Leadership Quarterly*, 27(3), 371–386. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.11.001>
- Attah-Boakye, R., Adams, K., Kimani, D., & Ullah, S. (2020). The impact of board gender diversity and national culture on corporate innovation: A multi-country analysis of multinational corporations operating in emerging economies. *Technological Forecasting and Social Change*, 161. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120247>
- Burgess, Z., & Tharenou, P. (2002). Women board directors: Characteristics of the few. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 39-49. <http://doi.org/10.1023/A:1014726001155>
- Campbell, K., & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm

- financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 435-451.
<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9630-y>
- Comissão Europeia. (2012). *Proposal for a Directive of the European parliament and of the council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures*.
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:en:PDF>
- EIGE (2019). Concept: glass ceiling. <https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1228?lang=en>
- Ernst & Young Report (2014). Point of View: Women on boards global approaches to advancing diversity.
- European Commission (2021). *Women remain outnumbered in management*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products/> (Accessed on 18/03/2021).
- Franko, L.G. (1989). Global corporate competition: Who's winning, who's losing and the R&D factor as one reason why. *Strategic Management Journal*, 10, 449-474.
<https://doi.org/10.1002/smj.4250100505>
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: SAGE.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: do American theories apply abroad. *Organizational Dynamics*, 9 (1), 42–63.
- Horbach, J., & Jacob, J. (2018). The relevance of personal characteristics and gender diversity for (eco)innovation activities at the firm-level: results from a linked employer–employee database in Germany. *Business Strategy and the Environment*, 27 (7), 924–934.
- Hoskisson, R.E., Hitt, M.A., Johnson, R.A., & Moesel, D.D. (1993) Construct Validity of an Objective (Entropy) Categorical Measure of Diversification Strategy. *Strategic Management Journal*, 14, 215-235. <https://doi.org/10.1002/smj.4250140305>
- Østergaard, C. R., Timmermans, B., & Kristinsson, K. (2011). Does a different view create something new? the effect of employee diversity on innovation. *Research Policy*, 40(3), 500-509.
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.11.004>
- Pimentel L., Pereira, P., Oliveira, H., & Ntoug, L. (2020). “Influence of Gender Diversity of Boards and Gender of CEO on Financial Performance: The European Case”. In *Governance and Sustainability: International Perspectives*, pp. 201-239. Springer Editor. Springer Book Series on Approaches to Global Sustainability, Markets and Governance.
- Pimentel, L., & Pinto, S. (2021). The impact of gender diversity and national culture on corporate innovation: A multinational analysis of Iberian listed companies. In M. Bastos, R. Marques, C. Peguinho, & S. Caçador (Eds.), *ICAFI 2021 – International Conference in Accounting and Finance Innovation, July 1-2, 2021, Aveiro* (pp. 261-270). UA Editora - Universidade de Aveiro. <https://doi.org/10.48528/hh42-jy05>
- Porter, M. (1992). Capital disadvantage: America's failing capital investment system. *Harvard Business Review*, 70, 65-82.
- Quintana-García, C., & Benavides-Velasco, C.A. (2016). Gender Diversity in top management teams and innovation capabilities: the initial public offerings of biotechnology firms. *Long Range Plann*, 49 (4), 507–518.
- Rong, Z., Wu, X., & Boeing, P. (2017). The effect of institutional ownership on firm

- innovation: Evidence from Chinese listed firms. *Research Policy*, 46(9), 1533-1551. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.05.013>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18, 509-533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AIDSMJ882>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AIDSMJ882>3.0.CO;2-Z)
- Turró, A., Urbano, D., & Peris-Ortiz, M. (2014). Culture and innovation: the moderating effect of cultural values on corporate entrepreneurship. *Technological Forecasting and Social Change*, 88, 360–369.
- Zahra, SA e Bogner, WC. (2000). Technology strategy and software new ventures' performance: Exploring the moderating effect of the competitive environment. *Journal of Business Venturing*, 15, 135-173. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(98\)00009-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(98)00009-3)

Liliana Marques Pimentel
Professora Auxiliar da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra
(liliana.pimentel@fe.uc.pt)

Notas sobre Contabilidade



Novo ano letivo. Desde o início das aulas é visível que o espaço-sala continua a ser, metaforicamente falando, um arquipélago, constituído por muitas ilhas. Quem não consegue uma mesa só para si, escolhe partilhá-la com alguém que lhe é “próximo”. Esta proximidade é consubstanciada em termos de nacionalidades, raça, género. Significa que o(s) ocupante(s) de cada uma destas ilhas não aproveita(m) o melhor que a aula lhe(s) poderia dar, a riqueza da interação académica com o outro que é ou pensa de modo diferente. Ao interagir com “iguais”, que têm o mesmo tipo de gostos e as mesmas dificuldades e medos, cada estudante dificilmente apreende o verdadeiro colorido da vida e da entreajuda.

Em tempo passado, numa reunião de equipa docente, atirei para cima da mesa uma proposta, que julgava revolucionária, para minimizar a insularidade das ilhas ou, pelo menos, tornar cada uma destas num espaço heterogéneo. Propus, então, que cada mesa deveria ter sempre duas pessoas, que não poderiam ser da mesma nacionalidade e, na medida do possível, nem do mesmo género.

A proposta foi declinada. “Estás louco?! Fazes isso e vão queixar-se de ti por discriminação, racial ou outra, o caso vai aparecer nos jornais ...” A minha defesa da proposta, baseada na necessidade de tirar cada estudante da sua zona de conforto com vista a aumentar-lhes o desempenho, não colheu. “É de louvar a tua ideia, o queres maximizar a entreajuda dos estudantes, mas os riscos são enormes. Ainda por cima num contexto tão competitivo como é aquele em que eles se posicionam. Lembra-te do estudante que se queixou da professora, porque ela impunha que cada um interviesse no decurso da aula e ele se recusava a fazê-lo porque os colegas lhe roubariam as ideias que expressasse?”

A proposta caiu, a reunião continuou. No final, num comentário em privado, um colega sugeriu-me que repensasse os meus hábitos em termos de escrita de emails, para eliminar os riscos de uma potencial acusação de assédio. Perante o meu olhar de espanto, concretizou: “Tu terminas sempre as mensagens com a expressão ‘com um beijinho’ ou ‘com um abraço’, consoante o estudante é do sexo feminino ou masculino. Nunca sabemos como é que as mentes destes jovens funcionam, muito especialmente em situações de pressão, e, por isso, em minha opinião, constitui uma situação de risco, que podes evitar.”

Nos últimos tempos, quase não há dia em que os meios de comunicação social não façam eco de investigações em curso sobre casos de abuso ou assédio sexual, mas também de situações de discriminação racial, étnica ou de género. Pior do que essas investigações são os julgamentos sem culpa formada, de potenciais casos, efetuados pela turba nas redes sociais.

Isto não pode deixar de nos afetar. Ficamos demasiado sensíveis e receosos. É um novo tempo, em que se passou do oito ao oitenta, de um contexto em que “assédio” e “discriminação” eram, por assim dizer, não-assuntos, para um outro em que parece que todo o tipo de comportamento e interação é passível de poder ser considerado dentro de uma ou ambas estas categorias.

Como acontece em muitos outros aspetos da vida, também neste caso o cair-se num extremo tende a não produzir os resultados pessoal e socialmente mais adequados. Leva cada indivíduo, involuntária ou deliberadamente, a isolar-se, a restringir a interação com o outro, a ficar prisioneiro desse extremismo.

Na sequência da referida reunião, tendo em elevado apreço a expressão popular “quem te avisa teu amigo é”, deixei de utilizar a minha fórmula de despedida habitual nas mensagens para os estudantes, substituindo-a por um assético “fique bem”. É um facto que eles, que sistematicamente se esquecem do princípio e fim nas respetivas mensagens, nem se aperceberam da alteração que introduzi nessa fórmula.

Já quanto ao efeito-ilha na sala de aula, continuo a considerar que é negativo e poderia ser reduzido sem grande custo. Porém, com uma enorme dose de comodismo, de que me penitencio, abdiquei de pensar na solução em tempos proposta, assumindo que a insularidade é um dado que não posso eliminar. Posso, sim, suavizá-la. Por isso, no decurso das aulas, a expensas do meu físico, aumentei a frequência das minhas viagens interilhas.

PS: a Lúcia partiu. Acredito que continuará a sorrir para mim, para ti, para todos os que a tinham como referência pessoal ou profissional.

José António Moreira