



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS (ESAN)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

CRISTIANE ALVES DA SILVA MOURA

**EFEITOS DOS FATORES INDIVIDUAIS E CONTEXTUAIS NA QUALIDADE DA
AUDITORIA MODERADOS PELA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**

Campo Grande – MS

2020



Serviço Público Federal
Ministério da Educação

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS (ESAN)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

CRISTIANE ALVES DA SILVA MOURA

**EFEITOS DOS FATORES INDIVIDUAIS E CONTEXTUAIS NA QUALIDADE
DA AUDITORIA MODERADOS PELA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) como parte dos requisitos para obtenção de título de Mestra.

Área de concentração: Contabilidade e Controladoria.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Miguel Renda dos Santos.
Coorientadora: Prof.^a Dr.^a Edicreia Andrade dos Santos.

Campo Grande – MS

2020

FICHA CATALOGRÁFICA

SILVA MOURA, Cristiane Alves da.

Efeitos dos fatores individuais e contextuais na qualidade da auditoria moderados pela inteligência emocional/Cristiane Alves da Silva Moura. 2020.
125 f., Figuras, Quadros.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Miguel Renda dos Santos.

Coorientadora: Prof.^a Dr.^a Edicreia Andrade dos Santos.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Escola de Administração e Negócios, Programa de Pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, Campo Grande - MS, 2020.

Inclui Referências Bibliográficas.

1. Auditoria Interna. 2. Auditor. 3. Qualidade da Auditoria. 4. Inteligência Emocional. Luiz, orient.

CRISTIANE ALVES DA SILVA MOURA

**EFEITOS DOS FATORES INDIVIDUAIS E CONTEXTUAIS NA QUALIDADE DA
AUDITORIA MODERADOS PELA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**

Esta dissertação foi julgada adequada, pela Banca abaixo qualificada, como requisito à obtenção do Grau de Mestra em Ciências Contábeis do Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis da Escola de Administração e Negócios da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, em sua forma final, na data de 29 de junho de 2020.

Prof. Dr. Emanuel Marcos Lima
Coordenador do curso

Apresentada à Comissão Examinadora composta pelos professores:

Prof. Dr. Luiz Miguel Renda dos Santos
Orientador - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Prof.^a Dr.^a Edicreia Andrade dos Santos
Coorientadora - Universidade Federal do Paraná

Prof.^a Dr.^a Mayra Batista Bitencourt Fagundes
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Prof. Dr. Milton Augusto Pasquotto Mariani
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Prof. Dr. Joshua Onome Imoniana
Membro Externo - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - FEA/USP

Dedico este trabalho a Deus e à
minha família.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus pelo sopro de vida, pelas inúmeras vezes que iluminou o meu caminho, cuidando e guiando os meus passos. Agradeço por me abençoar com as pessoas que me cercaram nessa jornada e pela força para superar os obstáculos.

Agradeço à minha mãe Dilza Flores da Silva e ao meu pai José Lopes da Silva responsáveis pela geração da minha família e que me incentivaram a persistir até o fim. E a toda a minha família por suas vibrações positivas e orações.

Agradeço ao meu amado esposo Armando da Silva Moura por seu equilíbrio e compreensão dos momentos de ausência para desenvolver as atividades do mestrado e por fim, a dissertação. Ao meu amado filho, Armando da Silva Moura Júnior que por vezes não pude dar atenção necessária. Sem vocês nada teria sentido!

Ao meu orientador, Professor Doutor Luiz Miguel Renda dos Santos, por acreditar no meu trabalho e pela sua disposição para a troca de ideias na busca do conhecimento.

Meu especial agradecimento à Professora Doutora Edicreia Andrade dos Santos, minha coorientadora, que se fez presente em todos os momentos da execução deste trabalho. Obrigada professora pelos conhecimentos transmitidos, inúmeras explicações, direcionamento e alinhamento da presente dissertação.

A todos os 93 profissionais que participaram da pesquisa, por dedicarem parte do seu tempo ao preenchimento do questionário.

Agradeço ainda a todos os professores do programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, a todos os colaboradores da Coordenação do Programa e aos meus colegas de curso.

Aos membros da Banca Examinadora, Prof.^a Dr.^a Mayra Batista Bitencourt Fagundes, Prof. Dr. Milton Augusto Pasquotto Mariani e Prof. Dr. Joshua Onome Imoniana, pela disposição em contribuir para o aprimoramento desta dissertação. Meus sinceros agradecimentos por aceitarem o convite para participar da banca examinadora e pelas valiosas contribuições.

Agradeço também ao Instituto Federal de Mato Grosso do Sul, que viabilizou a licença parcial para capacitação, permitindo o desenvolvimento da presente pesquisa. Também, aos colegas da equipe de trabalho do IFMS.

Por fim, gostaria de agradecer às demais pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para a conclusão deste trabalho. Muito Obrigada!

“A mente é guiada pela emoção”
(GOLEMAN, 1995, p. 64).

RESUMO

Diante de diferentes funções e pontos de vista em torno da Auditoria, a existência de normativos para balizar essa prática pode não ser suficiente. Torna-se indispensável, além do olhar técnico, entender o papel do profissional de auditoria frente à necessidade de possuir pensamento crítico, ceticismo profissional e habilidades técnicas. Faz-se necessária a compreensão de que existem condições contextuais e individuais que podem interferir na qualidade da auditoria e a importância da gestão desses fatores para mitigar tal influência. A literatura aponta como fator que pode influenciar a qualidade da auditoria o fator emocional, presente no ambiente de trabalho, como em todos os outros locais humanos. O objetivo deste estudo foi analisar quais os efeitos dos fatores individuais (Ceticismo Profissional e Experiência do Auditor) e fatores contextuais (Recursos de Trabalho e Pressão do Orçamento Tempo) na qualidade da auditoria moderados pela IE. Investigou-se uma amostra de 93 auditores internos de Instituições Públicas Federais de Ensino no Brasil, analisando a percepção dos profissionais acerca dos fatores estudados. A pesquisa é descritiva e com abordagem quantitativa. Como instrumento, com o apoio do *software on-line QuestionPro*, utilizou-se questionário estruturado com 42 assertivas em escala tipo *Likert* de sete opções e 11 questões para identificar o perfil do respondente. A análise dos dados foi desenvolvida por meio da Modelagem de Equações Estruturais utilizando o *software SmartPLS*. Os resultados encontrados sugerem que os fatores individuais (ceticismo profissional e experiência) influenciam de maneira significativa a qualidade da auditoria, juntos ou individualmente. Os recursos de trabalho são considerados importantes mas não têm influência significativa na qualidade da auditoria. A pressão do orçamento tempo afeta de maneira significativa a qualidade da auditoria mas de maneira positiva. Em adição, os achados evidenciaram que a moderação, ocasionada pela IE nos fatores individuais e contextuais frente à qualidade da auditoria, não foi significativa.

Palavras-chave: Auditoria Interna. Auditor. Qualidade da Auditoria. Inteligência Emocional.

ABSTRACT

In view of the different functions and points of view surrounding Audit, the existence of regulations to guide this practice may not be sufficient. It is essential, in addition to the technical look, to understand the role of the auditor in face of the need for critical thinking, professional skepticism and technical skills. It is necessary to understand that there are contextual and individual conditions that can interfere with the quality of the audit and the importance of managing these factors to mitigate such influence. The literature points out that the emotional factor present in the work environment, as in all other human places, can influence the quality of the audit. The aim of this study was to analyze the effects of individual factors (Professional Skepticism and Auditor's Experience) and contextual factors (Work Resources and Time Budget Pressure) on the quality of the audit moderated by the IE. A sample of 93 internal auditors from Federal Public Education Institutions in Brazil was investigated, analyzing the perception of professionals about the factors studied. The research is descriptive and with a quantitative approach. As a tool, with the support of the online software QuestionPro, a structured questionnaire with 42 statements on a Likert scale with seven options and 11 questions was used to identify the profile of the respondent. Data analysis was developed using Structural Equation Modeling using SmartPLS software. The results found suggest that the individual factors (professional skepticism and experience) significantly influence the quality of the audit, together or individually. Work resources are considered important but have no significant influence on the quality of the audit. The pressure of budget time significantly affects the quality of the audit but in a positive way. In addition, the findings showed that the moderation, caused by the IE in individual and contextual factors regarding the quality of the audit, was not significant.

Keywords: Internal Audit. Auditor. Audit Quality. Emotional Intelligence.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Medidas de IE, descrições e aplicabilidades	25
Quadro 2 – Resumo dos estudos anteriores que investigaram a relação da IE nos resultados da Auditoria Interna.....	31
Quadro 3 – Estudos anteriores acerca dos resultados da Auditoria Interna – 2008 a 2018	45
Quadro 4 – Delineamento da pesquisa.....	58
Quadro 5 – População da pesquisa	61
Quadro 6 – Construto da pesquisa	66
Quadro 7 – Pré-teste do instrumento	72

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Conceituação da Inteligência Emocional	21
Figura 2 – Habilidades de Inteligência Emocional em Equipe	28
Figura 3 – Linhas de defesa da gestão	35
Figura 4 – Vinculação da Auditoria Interna nas Instituições Federais de Ensino	37
Figura 5 – Fluxo para aprovação do titular da UAIG	41
Figura 6 – Fluxo para aprovação do PAINTE	44
Figura 7 – Fluxo para elaboração, tramitação e publicação do RAINTE	48
Figura 8 – Tela do <i>software</i> G*POWER 3.1.9, tamanho mínimo da amostra da pesquisa	63
Figura 9 – Desenho da pesquisa	71
Figura 10 – Descrição da população participante da pesquisa	77
Figura 11 – Perfil por gênero dos respondentes	78
Figura 12 – Faixa etária dos respondentes	79
Figura 13 – Estado civil dos respondentes	79
Figura 14 – Tempo de atuação dos profissionais.....	80
Figura 15 – Formação acadêmica dos respondentes.....	81
Figura 16 – Perfil dos respondentes com Pós-Graduação.....	81
Figura 17 – Significância da Relação dos Fatores Individuais e Contextuais na Qualidade da Auditoria moderados da IE.....	95

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Estatística Descritiva Construto Ceticismo Profissional.....	82
Tabela 2 – Estatística Descritiva Construto Experiência do Auditor	83
Tabela 3 – Estatística Descritiva Construto Recursos de Trabalho	84
Tabela 4 – Estatística Descritiva Construto Pressão do Orçamento Tempo	84
Tabela 5 – Estatística Descritiva Construto Inteligência Emocional.....	85
Tabela 6 – Estatística Descritiva Construto Qualidade da Auditoria	87
Tabela 7 – Validade Convergente do Modelo de Mensuração.....	89
Tabela 8 – Validade Discriminante – Fornell e Larcker	90
Tabela 9 – Validade Discriminante do Modelo de Mensuração – Cross Loading	91
Tabela 10 – Coeficiente dos Caminhos Estruturais do Construto	92
Tabela 11 – Grau de explicação da variável dependente do modelo estrutural (R ²)	94
Tabela 12 – Acurácia do modelo (Q ²).....	94
Tabela 13 – Resultados das hipóteses da pesquisa	96

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	Alfa de Cronbach
APF	Administração Pública Federal
AVE	Variância Média Extraída
CAAE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CC	Confiabilidade Composta
CEO	Conhecimento das Emoções dos Outros
CF	Constituição Federal
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CGU	Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União
COSUP	Conselho Superior
CP	Ceticismo Profissional
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CPE	Conhecimento das Próprias Emoções
EX	Experiência do Auditor
GEO	Gestão das Emoções dos Outros
GPE	Gestão das Próprias Emoções
IE	Inteligência Emocional
IN	Instrução Normativa
MEC	Ministério da Educação
NBC TI	Normas Brasileiras de Contabilidade aplicáveis aos trabalhos de Auditoria Interna
OT	Orçamento Tempo
PAINT	Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PPP	Plano de Providências Permanente
RAINT	Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna
RT	Recurso de Trabalho
SFC	Secretaria Federal de Controle Interno
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>
TCU	Tribunal de Contas da União
UAIG	Unidade de Auditoria Interna Governamental
UFMS	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
VD	Validade Discriminante

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	15
1.2	JUSTIFICATIVA DA PESQUISA.....	16
1.3	OBJETIVOS	17
1.1.1	Objetivo geral.....	17
1.1.2	Objetivos específicos.....	18
1.4	ESTRUTURA DA PESQUISA	18
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	20
2.1	INTELIGÊNCIA EMOCIONAL.....	20
2.1.1	Histórico da Inteligência Emocional	20
2.1.2	Inteligência Emocional no âmbito organizacional	27
2.1.3	Inteligência Emocional e Auditoria.....	30
2.2	AUDITORIA INTERNA	33
2.2.1	Auditoria Interna nas Instituições Públicas Federais de Ensino	36
2.2.2	Profissional da Auditoria Interna nas Universidades Públicas Federais e Institutos Públicos Federais de Ensino	38
2.3	RESULTADOS DO TRABALHO DA AUDITORIA INTERNA, FATORES QUE AFETAM A SUA QUALIDADE E EFEITO MODERADOR DA IE.	42
2.3.1	Resultado do Trabalho da Auditoria Interna.....	42
2.3.2	Fatores que afetam a qualidade do trabalho do auditor.....	49
2.3.3	Efeito moderador da Inteligência Emocional	57
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	58
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA	58
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA	59
3.3	INSTRUMENTO DE PESQUISA E VARIÁVEIS DE MENSURAÇÃO	64
3.4	PRÉ-TESTE DO INSTRUMENTO.....	71
3.5	COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS.....	73
3.5.1	Coleta dos dados	73
3.5.2	Tratamento dos dados.....	74
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS	77
4.1	DESCRIÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	77
4.2	ANÁLISE DESCRITIVA	82
4.3	MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS.....	87
4.3.1	Modelo de Mensuração	88
4.3.2	Análise do modelo estrutural	92
4.4	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	95
5	CONCLUSÃO.....	102
5.1	IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS	104
5.2	LIMITAÇÕES DA PESQUISA	105
5.3	RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	106
	REFERÊNCIAS.....	108
	APÊNDICE	119
	ANEXOS	123

1 INTRODUÇÃO

Exercida tanto nas pessoas jurídicas de direito público como nas jurídicas de direito privado, a auditoria interna é definida como atividade que compreende os exames, análises, avaliações, levantamentos e comprovações, metodologicamente estruturados para a avaliação da integridade, adequação, eficácia, eficiência e economicidade dos processos, dos sistemas de informações e de controles internos integrados ao ambiente, e de gerenciamento de riscos, com vistas a assistir à administração da entidade no cumprimento de seus objetivos, conforme as Normas Brasileiras de Contabilidade de Auditoria Interna (NBC TI 01), de 28 de novembro de 2003.

No tocante às atividades de auditoria interna, o trabalho é contínuo e não finda com a emissão do relatório, o qual evidencia constatações para cada setor ou departamento auditado. Em adição, após a emissão do relatório, é efetuado, por parte da auditoria interna, o monitoramento contínuo, o acompanhamento e o registro da solução das constatações identificadas por meio do instrumento denominado Plano de Providências Permanente (PPP), segundo a Portaria da Controladoria-Geral da União n.º 2.546, datada de 27 de dezembro de 2010.

No trabalho de auditoria, ao final de cada exercício, as ações efetivamente executadas são apresentadas em um relatório encaminhado ao órgão que supervisiona tecnicamente a auditoria interna governamental. Além da vinculação ao Conselho Superior da instituição à qual pertence, a auditoria interna governamental fica sujeita à orientação normativa e à supervisão técnica do órgão central e dos órgãos setoriais do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, em suas respectivas áreas de jurisdição, de acordo com o Decreto n.º 4.440, de 25 de outubro de 2002.

No âmbito da Administração Pública Federal (APF), o papel da auditoria interna assumiu maior relevância com a emissão da Instrução Normativa (IN) n.º 3, de 9 de junho de 2017, que determinou a sistematização de práticas relacionadas à governança, gestão de riscos e controles internos no Poder Executivo Federal. Progressivamente, a auditoria tem sido requerida em outras funções (ALZEBAN; GWILLIAM, 2014). Com isso, diversos pesquisadores buscaram entender como a auditoria pode afetar e ser afetada em um ambiente de trabalho.

Diante das diferentes funções e perspectivas geradas em torno da auditoria interna, a existência de normativos para balizar essa atividade por si só pode não ser suficiente. Além do olhar técnico, entender o papel do auditor, diante da necessidade de possuir pensamento crítico,

ceticismo profissional e habilidades técnicas, torna-se imprescindível compreender que existem fatores que podem afetar a qualidade da auditoria, e a gestão desses fatores se faz importante.

Nesse sentido, há estudos que descrevem os diversos fatores do ambiente de auditoria que influenciam ou podem afetar as atividades do auditor, bem como o resultado do seu trabalho, em relação à qualidade de auditoria e ao julgamento. Dentre os fatores que impactam sobre o resultado da auditoria constam na literatura: novas atribuições (GREILING; HALACHMI, 2013; ALZEBAN; GWILLIAM, 2014); o estresse (DEZOORT; LORD, 1997; FISHER, 2001; LARSON, 2004; NELSON; TAN, 2005); a pressão do tempo (MCNAIR, 1991; SHAPEERO; CHYE KOH; KILLOUGH, 2003; CORAM; NG; WOODLIFF, 2003, 2004; LIU; ZHANG, 2008; PAINO; ISMAIL; SMITH, 2010); o ceticismo profissional (BRAUN, 2000; CARPENTER; DURTSCHI; GAYNOR, 2002; NELSON, 2009; HURTT, 2010; HURTT; BROWN-LIBURD; EARLEY; KRISHNAMOORTHY, 2013; WESTERMANN; COHEN; TROMPETER, 2014; ENOFE; UKPEBOR; OGBOMO, 2015; COHEN; DALTON; HARP, 2017; BRAZEL; GIMBAR; MAKSYMOW; SCHAEFER, 2019); a experiência (LIBBY; FREDERICK, 1990; CHOO; TROTMAN, 1991; TUBBS, 1992; LIBBY; LUFT 1993; HANJANI, 2014; AISYAH; SUKIRMAN, 2015; CAHAN; SUN, 2015); o número de pessoal (BRIERLEY; EL-NAFABI; GWILLIAM, 2001; AHMAD; OTHMAN; JUSOFF, 2009); recursos (LEE; ASHFORTH, 1996; CRAWFORD; LEPINE; RICH, 2010; NAHRGANG; MORGESON; HOFMANN, 2011); as reações emocionais envolvendo auditado (BHATTACHARJEE; MORENO, 2002; CURTIS, 2006; BHATTACHARJEE; MORENO; RILEY, 2012; BHATTACHARJEE; MORENO, 2013; ANDO, CESAR, IMONIANA, 2020); as múltiplas responsabilidades (BAGLEY, 2010); a influência dos humores (STRONGMAN; WRIGHT, 2008; CHUNG; COHEN; MONROE, 2008; CIANCI; BIERSTAKER, 2009). Outro fator são as emoções que estão presentes no ambiente de trabalho, assim como estão em todos os outros ambientes humanos (STRONGMAN; WRIGHT, 2008).

Nesse contexto, aponta-se a Inteligência Emocional (IE) para gestão dessas emoções e como um moderador na relação entre os efeitos dos fatores e resultados do trabalho de um auditor. A literatura comporta estudos sobre a IE no âmbito organizacional e a temática tem sido explorada em diferentes abordagens como com líderes (GEORGE, 2000); com o desempenho em equipes (JORDAN; LAWRENCE, 2009); com a comunicação interpessoal (ASHKANASY; HÄRTEL; ZERBE, 2000; KELLY; BARSADE, 2001); como determinante importante das competências no local de trabalho (DRUSKAT; MOUNT; SALA, 2013); com a satisfação no trabalho (MIÃO; HUMPHREY; QIAN, 2017); com o estresse relacionado ao ambiente ocupacional (NIKOLAOU; TSAOUSIS, 2002); com líderes e seguidores nos

resultados do trabalho (WONG; LAW, 2002); com o desempenho em uma estrutura de organização matricial (SY; CÔTÉ, 2004); com os termos de comprometimento organizacional e satisfação no trabalho (MOON; HUR, 2011); com emoções no trabalho dos funcionários da administração pública (JUNG LEE, 2013); com relação à satisfação no trabalho e o esgotamento em empregos do serviço público (LEE, 2018).

Por seu turno, a IE no ambiente de auditoria, também foi investigada. A abordagem se deu na relação da IE com o resultado da Auditoria. Há autores que sugerem que a IE afetou positivamente as variáveis independentes na qualidade do resultado da auditoria (HANAFI, 2010; SWARI; RAMANTHA, 2013; BOYLE; SCHWARZBACH; COOPER, 2016; YULIANA; LATRINI, 2016; KUSUMA; SUKIRMAN, 2017; YANG; BRINK; WIER, 2018; HOGIANTO; SEBASTIAN, 2019). Há outros que relatam que a IE não influenciou significativamente (HAKIM; ESFANDARI, 2015; AMARIN; SUKIRMAN, 2016; AKIMAS; BACHRI, 2017; SALEHI; DASTANPOOR, 2018; MUSLIM; AHMAD; RAHIM, 2019). Há, ainda, um estudo que alegou que a IE afetou de forma negativa (JAYA; YUNIARTA; AK; WAHYUNI, 2016).

A literatura aponta a possibilidade de efeito moderador na relação entre variáveis independentes e dependentes por uma terceira variável independente (HAIR JR.; HULT; RINGLE; SARSTEDT, 2014). Logo, diante do todo o exposto, essa pesquisa buscou identificar dentre os fatores recorrentes na literatura (ceticismo profissional e experiência do auditor) e contextuais (recursos de trabalho e pressão do orçamento tempo) aqueles que afetam a qualidade da auditoria, investigando ainda a possibilidade de moderação do efeito desses fatores na qualidade da auditoria pela IE.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A auditoria interna busca agregar valor à entidade, sendo uma atividade norteada e disciplinada por procedimentos com enfoque técnico, objetivo e sistemático, segundo a NBC TI 01 (CFC, 2003). De acordo com o Decreto n.º 4.304 (BRASIL, 2002a), o trabalho da auditoria interna governamental tem como destinatários dos seus serviços não apenas a alta administração da entidade, a qual pertence e é vinculada, mas também, os gestores, outras entidades públicas federais e a sociedade.

Ao considerar o cenário de contingenciamento no orçamento das Universidades Públicas Federais e dos Institutos Federais de Educação, a sociedade se volta para o acompanhamento da aplicação efetiva dos recursos públicos. Dessa forma, a perspectiva sobre a função da

Auditoria Interna se torna mais significativa no tocante ao assessoramento à gestão, à mitigação dos riscos, à verificação da efetividade dos controles, o que contribui diretamente para a garantia da transparência, responsabilização, prestação de contas e atuação com vistas à proteção do patrimônio público (CGU, 2017b).

Cabe salientar que, diante de novas atribuições e perspectivas, a Auditoria Interna, mais precisamente o profissional auditor, precisa lidar com fatores que afetam ou podem vir a impactar na qualidade da auditoria. Esses aspectos vão desde fatores contextuais até os individuais. Identificar e compreender os fatores não observáveis que podem impactar na qualidade da auditoria, como o fator cognitivo, faz-se necessário. A IE, capacidade de perceber e gerir as próprias emoções e as emoções dos outros, surge como instrumento para mitigar o efeito desses fatores.

Nessa direção, apresenta-se o seguinte questionamento da pesquisa: quais os efeitos dos fatores individuais (ceticismo profissional e experiência do auditor) e contextuais (recursos de trabalho e pressão do orçamento tempo) na qualidade da auditoria moderados pela Inteligência Emocional?

1.2 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

A justificativa do estudo está alicerçada em pilares que são de grande importância para trabalhos científicos: a originalidade, viabilidade da pesquisa, não trivialidade e contribuições científicas e práticas.

Quanto ao critério originalidade, justifica-se que no Brasil não foram evidenciados estudos acerca da IE no ambiente de auditoria e mais especificamente de Auditoria Interna, o que permite preencher essa lacuna do conhecimento. Com isso, configura-se o critério de originalidade desta pesquisa.

Acerca da viabilidade da pesquisa, a Lei de Acesso à Informação (LAI), n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011, estabelece como obrigatórias as informações referentes à administração do patrimônio público, despesas públicas, entre elas, as despesas com pessoal e informações atinentes a auditorias.

Além disso, a Instrução Normativa (IN) n.º 9, de 9 de outubro de 2018, do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU), regulamenta a divulgação dos relatórios da Auditoria Interna na página do órgão ou da entidade na *internet* em local de fácil acesso pelos órgãos e cidadãos interessados. Desse modo, a identificação da população da pesquisa está disponível, às vezes, no próprio site, ou consultando o relatório de auditoria.

Em adição, outra ferramenta disponível para complementar as informações obtidas no sítio de cada instituição, é o Portal da Transparência, onde é possível realizar uma busca por instituição e cargo, ratificando o nome de cada servidor identificado no sítio institucional como auditor. Assim, com a população identificada, é possível o envio de questionários via *software on-line*, possibilitando o alcance a diferentes regiões geográficas do país.

Quanto aos aspectos da não trivialidade dos assuntos abordados neste trabalho, assinala-se o conceito da Inteligência Emocional no ambiente da Auditoria Interna, por se tratar de um campo de estudo recente e que ainda está aberto para novas explorações e proposições.

Referente à contribuição científica, o estudo colabora com a pesquisa no sentido de que, diante dos diferentes fatores contextuais e individuais apontados na literatura capazes de influenciar a qualidade da auditoria (HANAFI, 2010; SWARI; RAMANTHA, 2013; BOYLE; SCHWARZBACH; COOPER, 2016; YULIANA; LATRINI, 2016; KUSUMA; SUKIRMAN, 2017; YANG; BRINK; WIER, 2018; HOGIANTO; SEBASTIAN, 2019; HAKIM; ESFANDARI, 2015; AMARIN; SUKIRMAN, 2016; AKIMAS; BACHRI, 2017; SALEHI; DASTANPOOR, 2018; MUSLIM; AHMAD; RAHIM, 2019; JAYA *et al.*, 2016), esta pesquisa pode corroborar com a importância de se lançar um olhar acerca da influência da IE, em específico neste trabalho, sobre a auditoria interna. Em relação ao auditor, é possível afirmar que se trata de um profissional cujo julgamento é de grande relevância, contribuindo para a garantia da transparência, responsabilização, prestação de contas e atuação com vistas à proteção do patrimônio público (CGU, 2017b).

Por seu turno, a contribuição prática está na importância em discutir a influência, relevância ou efeito da Inteligência Emocional na qualidade da auditoria, bem como no ambiente de auditoria. Conforme a Instrução Normativa n.º 3 (CGU, 2017a), a operacionalização do trabalho do auditor se dá por meio da composição de equipes e as emoções estão presentes em todos os ambientes de trabalho (STRONGMAN; WRIGHT, 2008), a conscientização das emoções e sua gestão se mostram imprescindíveis.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 *Objetivo geral*

Analisar quais os efeitos dos fatores individuais (Ceticismo Profissional e Experiência do Auditor) e fatores contextuais (Recursos de Trabalho e Pressão do Orçamento Tempo) na qualidade da auditoria moderados pela Inteligência Emocional (IE).

1.3.2 *Objetivos específicos*

- i) Identificar na literatura os mais recorrentes fatores individuais e contextuais que afetam ou podem afetar o resultado do trabalho do auditor;
- ii) avaliar os efeitos dos fatores individuais (ceticismo profissional e experiência do auditor) e contextuais (recursos de trabalho e pressão do orçamento tempo) na qualidade de auditoria realizada por profissionais das Instituições Públicas Federais de Ensino do Brasil;
- iii) investigar a moderação da IE na relação entre os fatores individuais (ceticismo profissional e experiência do auditor) e contextuais (recursos de trabalho e pressão do orçamento tempo) e a qualidade da auditoria realizada por profissionais das Instituições Públicas Federais de Ensino do Brasil.

1.4 ESTRUTURA DA PESQUISA

O estudo está estruturado em cinco capítulos, tendo início pela presente introdução, na qual se contextualiza o tema e enuncia a questão de pesquisa, demonstrando as justificativas e contribuições, seguidos dos objetivos gerais e específicos, finalizando com a estrutura da dissertação.

No segundo capítulo apresenta-se a revisão de literatura, sendo dividida em três temas. O primeiro discorre sobre a Inteligência Emocional, apresentando seu histórico, assinalando-a no âmbito organizacional e pontuando seus estudos na auditoria. O segundo tópico desenvolve-se acerca da Auditoria Interna, fazendo explanação sobre sua importância nas instituições públicas federais de ensino e conclui-se, evidenciando o profissional da Auditoria Interna nas Instituições Públicas Federais de Ensino. Por seu turno, o terceiro tema do capítulo discorre sobre o resultado do trabalho da Auditoria Interna e os fatores que afetam ou podem afetar a atividade que esse profissional realiza. Como último tópico do capítulo, é apresentado o efeito moderador com a variável Inteligência Emocional.

Em seguida, no terceiro capítulo, apresentam-se os aspectos metodológicos para que o problema de pesquisa seja respondido. O delineamento da pesquisa é abordado e é feita a delimitação da população, a amostra do estudo, o instrumento do estudo, as variáveis de mensuração, bem como o pré-teste do instrumento. Na sequência, são elencados os procedimentos para a coleta e tratamento dos dados e sua posterior análise estatística.

O capítulo quatro apresenta os resultados da pesquisa com a descrição estatística dos participantes da pesquisa, a análise descritiva, a modelagem de equações estruturais finalizando com a discussão dos resultados encontrados.

O capítulo cinco é finalizado elencando-se as implicações teóricas e práticas, principais limitações encontradas no estudo e recomendações para pesquisas futuras.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção, com vistas a fundamentar esta pesquisa, a revisão abordará a literatura referente à Inteligência Emocional, à Auditoria Interna, sua execução nas Instituições Públicas Federais de Ensino, ao profissional da Auditoria Interna nessas instituições de Educação, aos resultados do trabalho da auditoria e aos fatores que afetam os resultados do trabalho do auditor.

2.1 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

2.1.1 *Histórico da Inteligência Emocional*

A concepção de Inteligência Emocional (IE) foi apresentada em 1990, nos Estados Unidos, por Peter Salovey e John Mayer, em pesquisa publicada em um periódico científico internacional de psicologia intitulado *Emotional Intelligence: Imagination, Cognition and Personality*. Os autores definiram IE como a capacidade de gerenciar emoções pessoais e alheias, bem como realizar distinções entre elas e utilizá-las para nortear os próprios pensamentos e ações.

Salovey e Mayer (1990) sugerem que pessoas emocionalmente inteligentes teriam vantagem na resolução de problemas e na busca de soluções criativas. Teriam mais resiliência, focar-se-iam em aspectos relacionados à felicidade e à qualidade de vida, além de ter mais propensão em negociar com as próprias emoções, encontrar motivação e ter maior facilidade de se relacionar construtivamente com outras pessoas por sentirem prazer no bem-estar do outro.

Nessa linha argumentativa, Salovey e Mayer (1990) indicam que indivíduos com deficiência de IE, seriam escravas das suas próprias emoções e teriam maior dificuldade de alcançar satisfação em suas vidas. Os autores sugerem que pessoas que não conseguem reconhecer emoções nelas mesmas são incapazes de planejar vidas que as completem emocionalmente.

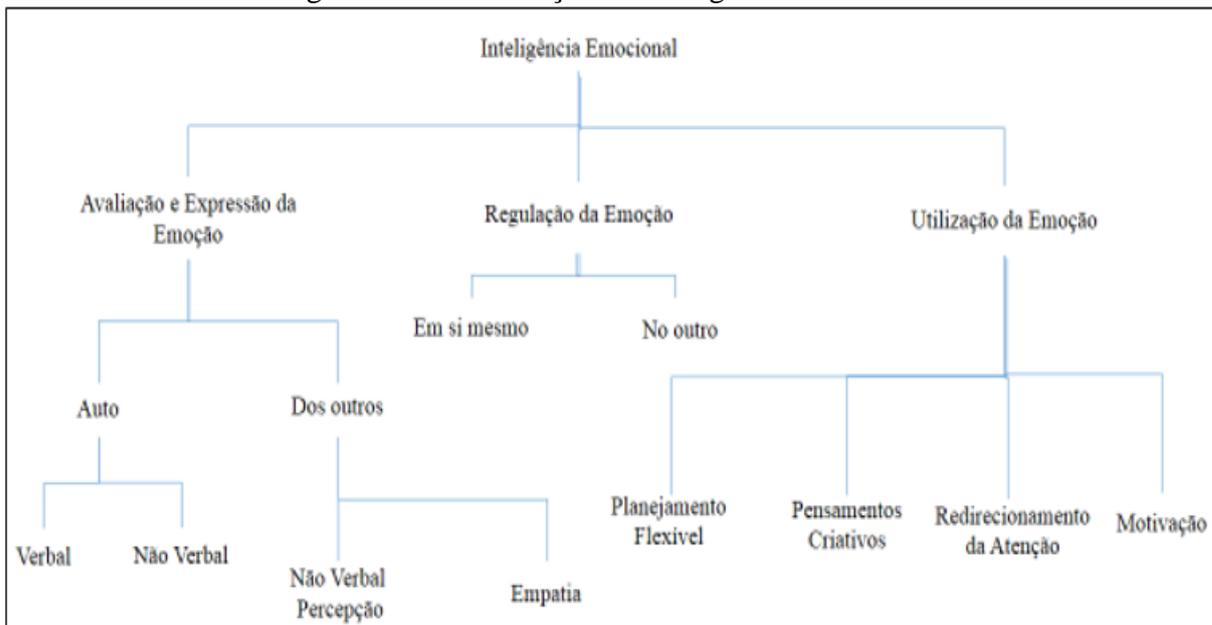
Em adição, Salovey e Mayer (1990) asseguram que indivíduos emocionalmente inteligentes também são capazes de gerenciar as emoções alheias. Por se conectarem empaticamente com facilidade, possuem habilidade de interpretar os estados de humor dos outros e, conseqüentemente, de darem respostas adequadas a cada situação. Os autores alertam para a existência de dois lados nessa competência de gerenciar emoções dos outros: (i) o lado positivo é que isso permite ampliar a capacidade de percepção dos estados de humor dos outros

e, até mesmo, contribuir empaticamente para a motivação; (ii) o lado negativo se refere ao caráter manipulativo que podem ter essas interações quando feitas por pessoas que se utilizam da empatia para benefício próprio.

Nesses termos, os estudiosos discorrem acerca da ligação entre emoção e inteligência, definindo a capacidade de um indivíduo analisar, expressar e controlar as emoções interna e externamente, bem como utilizá-las para determinado fim. A IE é um conjunto de habilidades que favorece o aprimoramento da percepção, expressão e administração das emoções, direcionando-as para motivação, planejamento e realização (SALOVEY; MAYER, 1990).

Em sua obra, Salovey e Mayer (1990) descrevem os processos mentais relativos à informação emocional, que incluem: (i) avaliar e expressar emoções próprias e alheias; (ii) regular as emoções próprias e alheias; e (iii) utilizar as emoções de forma adaptativa. Esses processos, subjacentes à IE, são iniciados quando são captados pela primeira vez pelos sistemas perceptivos, conforme apresentados na Figura 1.

Figura 1 – Conceituação da Inteligência Emocional



Fonte: Salovey e Mayer (1990, p. 190).

O primeiro processo mental, de acordo do Salovey e Mayer (1990), diz respeito à avaliação e à expressão das emoções próprias e alheias. Referente à avaliação e à expressão próprias, elas se dividem em verbal e não verbal. Sobre avaliação e expressão verbal, um modo pelo qual as emoções são avaliadas e expressas é a linguagem. Aprender sobre sentimentos depende, em parte, de falar claramente sobre eles. O aspecto oral corresponde à capacidade de interpretar e expressar emoções por meio de linguagem. A expressão não verbal própria se

encaixa no formato de início da própria expressão. Por vezes, manifestações verbais divergem do que se sente; o que é revelado no comportamento, por aspectos faciais e corporais. Aqueles que são mais precisos podem mais rapidamente perceber e responder às suas próprias emoções e melhor expressá-las.

Por conseguinte, Salovey e Mayer (1990) explanaram sobre avaliação e expressão da emoção dos outros, que se dividem em percepção do não verbal e empatia. Sob o aspecto não verbal, indivíduos emocionalmente inteligentes consideram as diferenças individuais na interpretação das emoções por meio de expressões faciais e corporais. Considerar esses elementos é fundamental quando se trata de IE. A empatia é a capacidade de perceber os sentimentos do outro e vivenciá-los internamente. Os autores sinalizam essa capacidade como característica fundamental da IE, pois contribui para análise da expressão de estados emocionais alheios.

No tocante ao segundo processo mental de IE, conforme Salovey e Mayer (1990), é o da regulação das emoções ou o gerenciamento delas, em si mesmo e nos outros. Os autores defendem que em relação a si mesmo, ao prorrogar o bem-estar e abreviar o mal-estar emocional, o estresse é mitigado e aprimora-se o relacionamento com o outro. Sob esse prisma, favorece a regulação das relações alheias, ou seja, facilita a análise de *feedbacks* afetivos externos e propicia a adequação do comportamento durante a interação social.

Referente ao terceiro processo de IE, de acordo com Salovey e Mayer (1990), a utilização das emoções constitui-se durante a resolução de problemas cotidianos ou que requeiram complexidade de raciocínio. Os estudiosos expõem os benefícios do uso da IE: (i) possibilidade de elaborar com maior habilidade planos para o futuro, porque mudanças de emoção podem facilitar a geração de vários planejamentos; (ii) ter pensamentos criativos; (iii) capacidade de dosar e direcionar atenção e bom humor; e (iv) motivação nos propósitos anteriormente estabelecidos, mesmo diante de dificuldades, pois o humor pode ser usado para motivar a persistência em tarefas desafiadoras (SALOVEY; MAYER, 1990).

Com o avanço das discussões sobre a temática, Daniel Goleman, escritor do jornal *The New York Times* que escreve sobre a pesquisa de cérebro e comportamento, tomou conhecimento do trabalho de Salovey e Mayer (1990) e o levou ao seu livro intitulado *Inteligência Emocional* (1995), dando sequência ao debate. Com a popularização do assunto por meio do livro de Goleman, obra que aprofundou os trabalhos de Salovey e Mayer (1990), criou-se um interesse tanto nas comunidades acadêmicas quanto nas de negócios. Nessas circunstâncias, ocorreram expansão e alteração do termo IE e adicionaram-se os aspectos de personalidade.

Goleman (1995) recomenda que a IE conduza a maior parte das relações e experiências cotidianas e, diferentemente das aptidões acadêmicas, permitiria que as pessoas se saíssem bem em suas atividades. Dessa forma, o escritor conceituou a IE pautada em cinco habilidades básicas e interdependentes: (i) autoconsciência; (ii) automotivação; (iii) autocontrole; (iv) empatia; e (v) sociabilidade.

A autoconsciência, foi descrita por Goleman (1995) como estar consciente ao mesmo tempo do próprio estado de espírito e dos pensamentos sobre esse estado; conhecer e lidar com as próprias emoções. Sobre a habilidade de automotivação, significa motivar-se; indica a capacidade de administrar motivos e interesses que culminem em uma ação, e para essa atitude é necessária a utilização da IE. Ela está relacionada ao sentimento de autoconfiança, persistindo e entusiasmando-se a alcançar objetivos e metas traçadas, resistindo aos obstáculos inevitáveis.

Por seu turno, autocontrole refere-se à capacidade de administrar sentimentos e de desenvolver habilidades pessoais para atingir metas anteriormente estipuladas. A empatia, por sua vez, é a competência em perceber as intenções e sentimentos que o cercam, por meio da compreensão de comportamentos não verbais de comunicação. Por fim, a habilidade de sociabilidade é a potencialidade de iniciar, aprofundar e manter relações sociais; significa ser capaz de substituir sentimentos negativos por outros positivos e disseminá-los naqueles que estão ao redor, tornando os relacionamentos extensos, profundos e verdadeiros.

Para avançar ainda mais no assunto, em 1996, foi fundado o Consórcio para Pesquisa sobre Inteligência Emocional nas Organizações (*Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations*) com a missão de promover a pesquisa e a prática de Inteligência Emocional e social nas organizações. O Consórcio busca estudar tudo o que se sabe sobre IE no local de trabalho, por meio da geração e troca de conhecimento. Atualmente, essa sociedade é composta por 12 membros principais e 106 membros adicionais, que são indivíduos com um forte histórico de realizações como pesquisadores aplicados no campo. Existem, também, quatro membros organizacionais e corporativos, provenientes da academia, do governo, do setor corporativo e da consultoria privada. Os membros organizacionais e corporativos assumiram o compromisso de promover pesquisas de alta qualidade sobre a aplicação da IE em ambientes organizacionais. Os atuais membros da organização são: *Cigna, Constellation, HayGroup e Think 2 Perform*.

Daniel Goleman e Caryiss Cherniss atualmente presidem o Consórcio. Seus membros são indivíduos que estão ativamente envolvidos em pesquisas sobre IE nas organizações. Essa sociedade mantém uma lista de referências de artigos acadêmicos, capítulos de livros e dissertações acerca da IE. Em adição, o Consórcio apresenta alguns testes selecionados e

revisados que prometem medir a Inteligência Emocional. Os testes elencados são aqueles para os quais há um corpo substancial de pesquisa, pois pelo menos cinco artigos de periódicos publicados ou capítulos de livros fornecem dados empíricos baseados no teste. No entanto, a inclusão de um teste no site não constitui um endosso dessa prova pelo Consórcio para Pesquisa em Inteligência Emocional em Organizações. As medidas de IE constantes no site do Consórcio¹ são apresentadas no Quadro 1: (i) Bar-on Inventário de Quociente Emocional; (ii) Inventário de Competências Emocionais e Sociais; (iii) Inventário de Competências Emocionais e Sociais–U; (iv) Teste de Competências Emocionais de Genebra (GECó); (v) Inventário de Inteligência Emocional de Genos; (vi) Inventário de Competências Emocionais do Grupo; (vii) Teste EI Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT); (viii) *Schutte Self Report EI Test*; (ix) Questionário de Inteligência Emocional de Traço (TEIQue); (x) Perfil de Inteligência Emocional do Grupo de Trabalho e (xi) Escala de Inteligência Emocional de Wong.

As medidas apresentadas estão disponibilizadas no site do Consórcio para Pesquisa sobre Inteligência Emocional nas Organizações, que também disponibiliza informações básicas sobre administração do teste, tempo para aplicação, manual técnico e outras informações para utilização. Dentre as medidas apresentadas, será utilizada nessa pesquisa a escala de Jordan e Lawrence (2009) que apresentaram uma versão curta para a escala de Jordan, Ashkanasy, Härtel e Hooper (2002).

¹ Disponível em: <http://www.eiconsortium.org>. Acesso em: 12 jul. 2019.

Quadro 1 – Medidas de IE, descrições e aplicabilidades

Medidas de IE	Descrição	Referências
Teste de Inteligência Emocional do <i>Self Report Schutte</i> (SSEIT)	Medida de autoavaliação de Inteligência Emocional. Projetada para mapear o modelo de IE de Salovey e Mayer (1990). Itens do teste dizem respeito aos três aspectos do IE: (i) avaliação e expressão da emoção; (ii) regulação da emoção; e (iii) utilização de emoção.	Schutte <i>et al.</i> (1998)
Inventário de Competências Emocionais e Sociais. Edição Universitária- ESCI-U	Avalia 14 competências (5 ligadas à Inteligência Emocional, 7 sobre a Inteligência Social e 2 a respeito da Cognitiva). O ESCI-U tem um histórico de uso com estudantes em escolas, faculdades e universidades. Atualmente, usado nos níveis de graduação, mestrado e doutorado em muitos países.	Versão especial do teste de Inteligência Emocional e Social Boyatzis-Goleman. Disponível para universidades a um preço mais baixo do que a versão corporativa.
Inventário de Quociente Emocional (EQ-i 2.0) e o EQ-360	Avalia o modelo de Inteligência emocional-social. O EQ-i 2.0 é uma medida de autorrelato projetada para medir um número de construções relacionadas à IE. A avaliação do EQ 360 fornece uma análise mais aprofundada, fazendo com que aqueles que trabalham com a pessoa que está sendo avaliada também forneçam informações.	Bar-on (2004, 2006)
Inventário de Inteligência Emocional Genos (Genos EI)	Baseado em comportamento medido, fornece uma visão de quão bem alguém demonstra um comportamento emocionalmente inteligente no local de trabalho, a partir da fonte mais confiável disponível: aqueles que veem a pessoa em ação todos os dias.	Gignac (2010)
Perfil de Inteligência Emocional do Grupo de Trabalho (WEIP)	Medida de autorrelato projetada para medir a inteligência emocional de indivíduos em equipes.	Jordan <i>et al.</i> (2002)
Inteligência Emocional Mayer Salovey-Caruso (MSCEIT)	Embasado em habilidades, foi projetado para medir os quatro ramos do modelo. Consiste em 141 itens e leva de 30 a 45 minutos para ser concluído. Aplicável a partir dos 17 anos.	Mayer, Salovey e Caruso (1998)
Inventário de Competências Emocionais de Grupo (GEC)	Ajuda os grupos a entender melhor seus pontos fortes e fracos e a identificar áreas para melhoria.	Wolff, Druskat, Koman e Messer (2006)
Escala de Inteligência Emocional de Wong (WEIS)	Medida de IE de autorrelato. WEIS é uma escala baseada nas quatro dimensões de habilidade descritas no domínio da IE: (i) avaliação e expressão da emoção em si mesmo; (ii) avaliação e reconhecimento da emoção nos outros; (iii) regulação das próprias emoções; (iv) uso da emoção para facilitar o desempenho.	Wong, Foo, Wang e Wong. (2007)
Questionário de Inteligência Emocional de Traço (TEIQue)	Parte integrante de um programa de pesquisa científica, instrumentos TEIQue estão disponíveis, gratuitamente, para pesquisa acadêmica e clínica, com uma ampla gama de materiais também disponíveis para fins comerciais.	Petrides (2009)

<p>Inventário de Competências Emocionais e Sociais (ESCI)</p>	<p>Diferencia um líder altamente eficaz de um médio. O benefício vem do ponto de vista de 360° para os comportamentos que diferenciam os que se destacam dos executores médios.</p>	<p><i>Emotional and social competency inventory (ESCI) A user guide for accredited practitioners. Prepared by L&T direct and the McClelland Center for Research and Innovation Hay Group, June 2011.</i></p>
<p>Perfil da Competência Emocional (PEC)</p>	<p>Mede IE intrapessoal e IE interpessoal separadamente. Avalia as cinco principais competências emocionais (identificação, compreensão, expressão, regulação e uso de emoções) distintamente para as próprias emoções e as dos outros.</p>	<p>Brasseur, Grégoire, Bourdu e Mikolajczak (2013)</p>
<p>Teste de Competências Emocionais de Genebra (GECó)</p>	<p>Baseado em desempenho, mede diferenças individuais de Inteligência Emocional (IE). Foi construído especificamente para o local de trabalho e para as organizações. O modelo de IE usado no Teste GECó define quatro competências centrais: (i) reconhecimento de emoção; (ii) entendimento de emoção; (iii) gerenciamento de emoção; e (iv) regulação de emoção.</p>	<p>Schlegel e Mortillaro (2018)</p>

Fonte: elaborado pela autora com base nas medidas de IE constantes no site do Consórcio para Pesquisa em Inteligência Emocional em Organizações.

2.1.2 Inteligência Emocional no âmbito organizacional

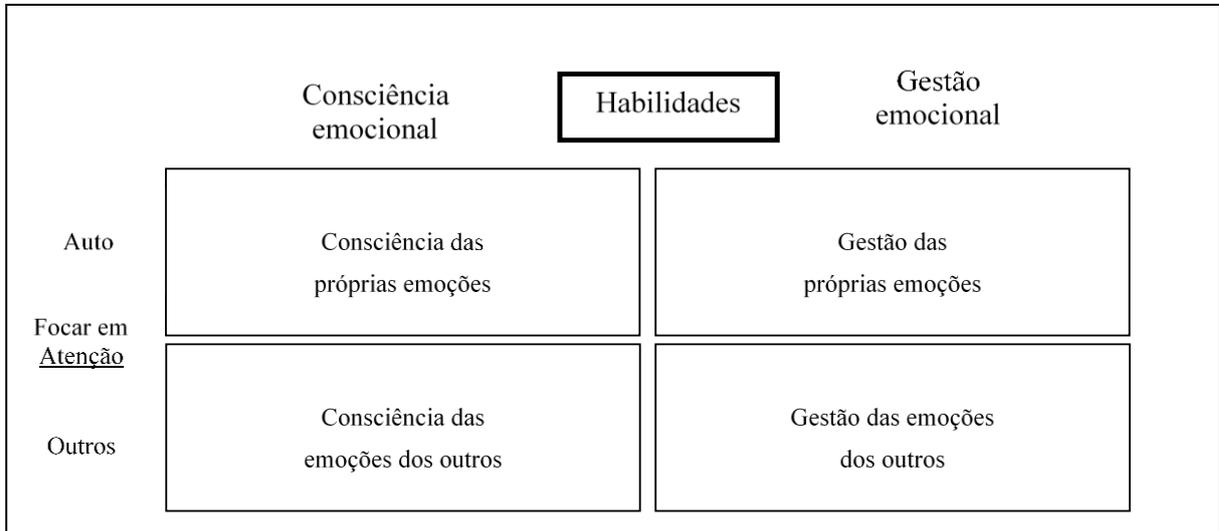
A temática de Inteligência Emocional tem sido explorada em diferentes abordagens no âmbito organizacional: IE em líderes (GEORGE, 2000), IE e o desempenho em equipes (JORDAN; LAWRENCE, 2009), IE e a comunicação interpessoal (ASHKANASY; HÄRTEL, ZERBE, 2000; KELLY; BARSADE, 2001), IE como determinante importante das competências no local de trabalho (DRUSKAT; MOUNT; SALA, 2013), IE e a satisfação no trabalho (MIÃO; HUMPHREY; QIAN, 2017), IE e o estresse relacionado ao ambiente ocupacional (NIKOLAOU; TSAOUSIS, 2002), IE de líderes e seguidores nos resultados do trabalho (WONG; LAW, 2002), IE e o desempenho em uma estrutura de organização matricial (SY; CÔTÉ, 2004), IE em termos de comprometimento organizacional e satisfação no trabalho (MOON; HUR, 2011), IE e emoções no trabalho dos funcionários da administração pública (JUNG LEE, 2013), e IE e a relação com a satisfação no trabalho e o esgotamento em empregos do serviço público (LEE, 2018).

No que diz respeito à Inteligência Emocional em líderes, George (2000) sugeriu que sentimentos, como humores e emoções, desempenham um papel central no processo de liderança. A pesquisadora propôs que a IE, a capacidade de compreender e administrar estados de espírito e emoções em si mesmo e nos outros, contribui para uma liderança eficaz nas organizações. Em sua pesquisa, a autora descreveu os quatro grandes aspectos da IE: (i) a avaliação e a expressão da emoção; (ii) o uso da emoção para melhorar os processos cognitivos e a tomada de decisão; (iii) o conhecimento sobre as emoções; e (iv) a gestão das emoções. George (2000) demonstrou como a IE contribui para uma liderança eficiente, concentrando-se em cinco elementos essenciais da competência do líder: (i) desenvolver metas e objetivos coletivos; (ii) incutir nos outros uma apreciação da importância das atividades de trabalho; (iii) gerar e manter entusiasmo, confiança, otimismo, cooperação e confiança; (iv) incentivar a flexibilidade na tomada de decisões e mudanças; e (v) estabelecer e manter uma identidade significativa para uma organização.

Em termos da relação da Inteligência Emocional e o desempenho em equipes, Jordan e Lawrence (2009) revelam que a IE é um fator importante na previsão desse trabalho. Os autores delinearam um método teórico para analisar a IE em grupos: eles desenvolveram e testaram um modelo de medida curta, usando 16 itens, em escala *WEIP-Short* (WEIP-S), baseada em habilidades que são vitais durante a interação de membros e concentraram-se na capacidade do indivíduo em lidar com suas próprias emoções e habilidades relativas às emoções alheias. Nas palavras dos autores, a medida criada será útil para pesquisadores que examinam o impacto da

IE sobre as atitudes, comportamentos e desempenho da equipe. Os componentes das habilidades de Inteligência Emocional em grupo são demonstrados na Figura 2.

Figura 2 – Habilidades de Inteligência Emocional em Equipe



Fonte: Jordan e Lawrence (2009, p. 454).

A escala criada mede quatro componentes distintos: (i) consciência de suas próprias emoções; (ii) gestão de próprias emoções; (iii) consciência das emoções dos outros; e (iv) gestão das emoções dos outros.

Quanto à forma de medir a própria consciência emocional, um método apontado por Jordan e Lawrence (2009) é pedir aos entrevistados para refletirem sobre a extensão em que eles são capazes de discutir e divulgar as suas emoções. Sobre a gestão das próprias emoções, a medição é feita a partir de reflexões solicitadas aos respondentes sobre seu comportamento para retardar reações emocionais e formar respostas mais caracterizadas, incluindo conteúdo emocional. Acerca da consciência das emoções dos outros, os autores indicam que é necessário fazer o entrevistado refletir sobre a sua capacidade de ler rostos e linguagem corporal dos outros. Por fim, sobre a gestão das emoções dos outros, uma forma de medir essa capacidade, conforme a versão curta da escala criada, é requerer uma reflexão sobre seu comportamento na criação de um ambiente positivo e sua capacidade de usar contágio emocional para incentivar a equipe com que trabalha.

Na esteira de Ashforth e Humphrey (1995) e Ashkanasy (2003), a emoção desempenha um papel proeminente no local de trabalho. Aqueles que possuem IE terão vantagem em um contexto que muitas vezes necessita de comunicação interpessoal (ASHKANASY; HÄRTEL; ZERBE, 2000; KELLY; BARSADE, 2001).

De modo análogo, Druskat, Mount e Sala (2013) consideram que a IE é uma determinante importante das competências no local de trabalho. Como exemplo dessas competências são citadas: ler suas próprias emoções ou de outros, engajar-se na regulação emocional, autoconsciência e gerenciamento de relacionamento.

Por sua vez, Mião, Humphrey e Qian (2017) realizaram um meta-análise dos efeitos da IE sobre a satisfação no trabalho, mediadas por recursos de um teste de possíveis moderadores, que incluíam sexo, idade, posse e nível de emprego. A meta-análise produzida por Mião Humphrey e Qian (2017) demonstrou que: a) a IE está positivamente relacionada com recursos de trabalho; b) os recursos de trabalho são capazes de mediar a relação entre IE e a satisfação no trabalho; e c) a relação entre IE e contentamento no trabalho não diferem entre sexo, idade e posse. Isso significa que, independentemente de um empregado ser homem ou mulher, jovem ou velho, ter curta ou longa permanência, eles se beneficiam igualmente da IE.

A respeito da IE e do estresse ocupacional, Nikolaou e Tsaousis (2002) exploraram a problemática em uma amostra de profissionais de instituições de saúde mental. Os resultados mostraram uma correlação negativa entre IE e estresse no trabalho. Eles indicaram que os maiores pontuadores na IE global sofreram menos estresse relacionado ao ambiente ocupacional. Também foi encontrada uma conexão positiva entre IE e comprometimento organizacional. O estudo, por sua vez, sugeriu um novo papel para a IE: um fator determinante da lealdade dos funcionários às organizações. Finalmente, a relação entre IE, estresse no trabalho e diversas variáveis demográficas, como gênero, idade e educação, foram investigadas e os resultados discutidos à luz da estrutura organizacional.

Sob esse prisma, Wong e Law (2002) desenvolveram em sua pesquisa uma medida de IE que pode ser utilizada em estudos de liderança e gestão. Os estudiosos forneceram evidências exploratórias dos efeitos da IE de líderes e de subordinados nos resultados do trabalho, e argumentaram que a IE de ambos os grupos deveria ter efeitos positivos no desempenho e nas atitudes no trabalho. A pesquisa mostrou que a IE dos seguidores afeta a performance e a satisfação no trabalho, enquanto o IE dos líderes afeta sua satisfação e comportamento.

Por seu turno, Sy e Côté (2004) realizaram uma pesquisa com o objetivo de descrever porque habilidades de IE são necessárias para alto desempenho em uma estrutura de organização matricial. Os autores identificaram quatro desafios interpessoais: objetivos desalinhados aumentam a competição entre funcionários; papéis e responsabilidades não claros; tomada de decisão inoportuna e, possivelmente, de baixa qualidade; e funcionários focados na filial que não cooperam. Os resultados da pesquisa apontaram que trabalhadores emocionalmente inteligentes podem funcionar melhor na matriz.

Acerca do mesmo tema, Moon e Hur (2011) examinaram, em termos de comprometimento organizacional e satisfação no trabalho, como a IE afeta a exaustão emocional resultante do trabalho, também chamada de *burnout*, e como a exaustão emocional influencia no desempenho do trabalho. Realizaram a pesquisa com 295 funcionários de vendas no varejo na Coréia do Sul e descobriram que avaliações de emoções, otimismo e habilidades sociais estavam negativamente associados com a exaustão emocional. O quarto fator de utilização da emoção não mostrou ligações significativas com o esgotamento emocional.

Em adição, Jung Lee (2013) produziu uma análise empírica da relação entre IE e emoções no trabalho dos funcionários da administração pública do Colorado (EUA). Os resultados apontaram que funcionários que efetivamente podem perceber as emoções dos outros e gerenciar suas próprias emoções podem facilmente identificar regras de exibição e adaptar as suas emoções a elas.

Nesse sentido, o estudo de Lee (2018) investigou como a IE se relaciona com a satisfação no emprego e o esgotamento em empregos de serviço público. Com uma amostra de 167 trabalhadores de serviços públicos nos EUA, o autor investigou as relações entre as dimensões de IE e a satisfação no trabalho, de um lado; e as dimensões de IE e *burnout*, de outro. Os resultados revelaram que a regulação emocional é significativa e negativamente relacionada ao *burnout* e que a autoconsciência emocional é considerável e positivamente ligada ao contentamento na função.

2.1.3 Inteligência Emocional e Auditoria

Evidenciam-se na literatura estudos que investigaram a relação da IE nos resultados da auditoria, que foram elencados no Quadro 2.

Diante dos estudos sobre IE na Auditoria Interna, nota-se que o foco das pesquisas recai sobre a influência, relevância ou efeito sobre o resultado do trabalho do auditor. Há pesquisas que sugerem que a IE afetou positivamente a qualidade do resultado da auditoria (HANAFI, 2010; SWARI; RAMANTHA, 2013; BOYLE; SCHWARZBACH; COOPER, 2016; YULIANA; LATRINI, 2016; KUSUMA; SUKIRMAN, 2017; YANG; BRINK; WIER, 2018; HOGIANTO; SEBASTIAN, 2019), outras nas quais a IE não afetou significativamente o resultado da auditoria (HAKIM; ESFANDARI, 2015; AMARIN; SUKIRMAN, 2016; AKIMAS; BACHRI, 2017; SALEHI; DASTANPOOR, 2018; MUSLIM; AHMAD; RAHIM, 2019) e um estudo no qual a IE afetou de forma negativa o resultado da auditoria (JAYA *et al.*, 2016).

Quadro 2 – Resumo dos estudos anteriores que investigaram a relação da IE nos resultados da Auditoria Interna

Autores	Objetivos	Metodologia	Resultados
Hanafi (2010)	Investigar a evidência empírica sobre a influência da inteligência espiritual no desempenho da auditoria com IE como uma variável mediadora.	Dados foram coletados por meio de questionários e na análise dos dados foi utilizada a regressão linear.	Os resultados dos testes mostraram que a inteligência espiritual tem influência indireta positiva no desempenho do auditor com a IE como a variável de mediadora.
Swari e Ramantha (2013)	Investigar o efeito da independência, inteligência intelectual, IE e inteligência espiritual no julgamento do auditor.	Dados foram coletados por meio de questionários e na análise dos dados foi utilizada a regressão linear múltipla.	Os resultados da pesquisa demonstraram que independência, inteligência intelectual, IE e inteligência espiritual têm um efeito positivo e significativo no julgamento do auditor.
Hakim e Esfandari (2015)	Determinar a influência do quociente de inteligência, IE, experiência de auditores e zelo profissional na qualidade da auditoria.	Dados foram coletados por meio de questionários e na análise dos dados foi utilizada regressão linear múltipla.	Os resultados da pesquisa mostram que o quociente de inteligência tem efeito significativo sobre a qualidade da auditoria. Enquanto a IE, experiência de auditores e zelo profissional não tiveram efeito significativo sobre a qualidade da auditoria.
Boyle, Schwarzbach e Cooper (2016)	Explorar a importância das características da IE para os auditores em empresas de contabilidade pública <i>Big4</i> e de médio porte.	Dados foram coletados por meio de questionários e para análise ANOVA.	Os resultados concluíram que todas as características da IE têm alguma relevância para os auditores em todos os níveis de empresa e de gerenciamento. No entanto, certas características são consideradas muito mais importantes do que outras.
Yuliana e Latrini (2016)	Determinar o efeito da IE, inteligência espiritual, inteligência intelectual e independência sobre o desempenho dos auditores no KAP, em Bali (ID).	Dados foram coletados por meio de questionários e na análise dos dados foi utilizada a regressão linear múltipla.	Os resultados demonstraram que a IE, a inteligência espiritual, a inteligência intelectual e a independência dão um impacto positivo ao desempenho dos auditores.
Amarin e Sukirman (2016)	Analisar o efeito da independência, IE e inteligência espiritual no desempenho dos auditores em uma empresa de contabilidade pública, na cidade de Semarang (ID).	Dados foram coletados por meio de questionários. O método de análise de dados utilizou estatística descritiva e regressão linear múltipla.	Os resultados concluíram que a independência e a inteligência espiritual têm um efeito positivo e significativo no desempenho dos auditores, enquanto a IE não tem efeito significativo sobre o desempenho dos auditores.
Jaya <i>et al.</i> (2016)	Analisar o efeito da IE na qualidade da auditoria, analisar a influência da cultura de trabalho na qualidade da auditoria e analisar a influência da Inteligência Emocional e da cultura de trabalho na qualidade da auditoria nos governos locais.	Dados coletados: primários e secundários. Métodos de análise: regressão linear múltipla.	Há uma influência negativa e significativa da IE na qualidade da auditoria. Há uma influência positiva e significativa na cultura de trabalho e na qualidade da auditoria. Existe uma influência positiva e significativa da IE e da cultura de trabalho na qualidade da auditoria.
Akimas e Bachri (2017)	Analisar o efeito da inteligência intelectual, da IE e da Inteligência	Dados foram coletados por meio de questionários. O método de análise de dados	Os resultados mostram que (1) A Inteligência Intelectual e (2) a IE estão influenciando de forma não significante

	Espiritual no desempenho de auditores na Indonésia.	utilizou estatística descritiva e regressão linear múltipla.	o desempenho dos auditores; (3) A Inteligência Espiritual está influenciando significativamente o desempenho.
Kusuma e Sukirman (2017)	Examinar o papel da independência na moderação da influência da IE e da experiência do auditor na qualidade da auditoria.	Dados foram coletados por meio de questionários. Os métodos de análise de dados utilizaram a análise descritiva e a análise de regressão múltipla.	Os resultados da pesquisa mostram que a IE tem efeito significativamente positivo sobre a qualidade da auditoria. A experiência dos auditores tem um efeito positivo significativo na qualidade da auditoria. A independência é capaz de moderar a influência da IE e da experiência do auditor na qualidade da auditoria.
Yang, Brink e Wier (2018)	Identificar a IE como um fator-chave para lidar com emoções e pressões em um contexto de auditoria.	Dados foram coletados por meio de questionário e a análise multivariada de dados.	Os resultados sugerem que a influência moderadora da IE pode efetivamente reduzir a tendência dos auditores de se envolver em comportamento disfuncional e melhorar a qualidade da auditoria. Além disso, a análise de moderação sugere que a IE é um mecanismo significativo que modera os efeitos de diferentes tipos de pressão nos julgamentos dos auditores.
Salehi e Dastanpoor (2018)	Avaliar o efeito de fatores psicológicos como autoestima, pressão da responsabilização, auto eficácia, inteligência espiritual e IE em auditores independentes iranianos.	Dados foram coletados por meio de questionário. Através de um método de eliminação sistemática, os dados obtidos foram utilizados para as análises estatísticas (regressão múltipla).	Os resultados do coeficiente de correlação e do modelo de regressão simples e múltipla indicaram que a autoestima, a pressão da responsabilização, a autoeficácia e a inteligência espiritual contribuem para o aumento da eficiência nos auditores, mas a IE não influenciou a eficiência dos auditores.
Hogianto e Sebastian (2019)	Analisar o efeito da implementação da ética profissional e IE nas decisões do auditor.	Os dados coletados foram dados primários, coletados por meio entrevista e questionário indireto. A ferramenta de análise utilizada foi a regressão linear múltipla.	Os resultados do estudo apontaram que a IE como medida da autorregulação, motivação e habilidades sociais tem um efeito significativo sobre o auditor na tomada de decisões, enquanto a autoconsciência e empatia não têm efeito significativo sobre a tomada de decisão do auditor.
Muslim, Ahmad e Rahim (2019)	Investigar o efeito da IE, espiritual e intelectual no profissionalismo de auditores da Indonésia.	Dados foram coletados por meio de questionário. O estudo utilizou abordagem quantitativa com método analítico de regressão linear.	Os resultados deste estudo evidenciaram que a IE não tem efeito significativo no profissionalismo do auditor, mas a inteligência espiritual e inteligência intelectual têm.

Fonte: elaborado pela autora.

Observa-se que as pesquisas acerca da Inteligência Emocional com auditores desenvolvidas até o presente são poucas, além disso, nota-se a ausência de pesquisas nacionais com a Temática Inteligência Emocional na auditoria interna.

2.2 AUDITORIA INTERNA

A Auditoria Interna é definida pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) como atividade que compreende os exames, análises, avaliações, levantamentos e comprovações, metodologicamente estruturados para a avaliação da integridade, adequação, eficácia, eficiência e economicidade dos processos, dos sistemas de informações e de controles internos integrados ao ambiente, e de gerenciamento de riscos, com vistas a assistir à administração da entidade no cumprimento de seus objetivos. Essa atividade é exercida nas pessoas jurídicas de direito público e de direito privado, como estabelece a NBC TI 01(CFC, 2003).

A Auditoria Interna também foi definida nos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (*Chartered Global Management Accountant – CGMA, 2014*) como a prática do fornecimento de garantia, com independência, de que os processos de gestão de riscos, governança e de controles internos de uma organização estão operando efetivamente. Ou seja, revalidar que o que foi projetado no controle interno e nos demais procedimentos da empresa estão sendo cumpridos (CGMA, 2014).

Quanto a análises, avaliações e comprovações, elas são documentadas por papéis de trabalho, elaborados em meio físico ou eletrônico, que devem ser organizados e arquivados de forma sistemática e racional. Os papéis de trabalho são constituídos por documentos e registros dos fatos, informações e provas, obtidos no curso da auditoria, com o objetivo de evidenciar os exames realizados e dar suporte à sua opinião, às críticas, às sugestões e às recomendações, conforme a NBC TI 01 (CFC, 2003).

No tocante à execução dos trabalhos, a Auditoria Interna segue regras estabelecidas no item 12.2 das Normas Brasileiras de Contabilidade de Auditoria Interna (CFC, 2003), que normatiza que a execução deve conter um planejamento do trabalho, compreendendo os exames preliminares das áreas, atividades, produtos e processos, para definir a amplitude e a época do trabalho a ser realizado, de acordo com as diretrizes estabelecidas pela administração da entidade. Corroborando, Imoniana (2019) declara que, acerca do planejamento da auditoria, tópicos relevantes devem ser considerados como: informações gerais sobre a empresa, seu negócio, informações políticas, financeiras e contábeis a ela aplicáveis como também avaliação dos riscos e erros potenciais na área de atuação.

Com efeito, a NBC TI 01 (CFC, 2003), no seu item 12.2.1.3 estabelece que o planejamento deve ser documentado e os programas de trabalho devem ser formalmente preparados, detalhando-se o que for necessário à compreensão dos procedimentos que serão aplicados, em termos de natureza, oportunidade, extensão, equipe técnica e uso de especialistas.

Acerca dos programas de trabalho, a norma prescreve que esses devem ser estruturados de forma a servir como guia e meio de controle de execução do trabalho, devendo ser revisados e atualizados sempre que as circunstâncias exigirem. No que se refere ao relatório de Auditoria Interna, o item 12.2.5.1 da NBC TI 01 (CFC, 2003) conceitua que o relatório é o documento pelo qual a Auditoria Interna apresenta o resultado do seu trabalho, devendo ser redigido com objetividade e imparcialidade, de forma a expressar, claramente, suas conclusões, as recomendações e as providências a serem tomadas pela administração da entidade.

Em relação aos resultados da Auditoria Interna, Imoniana, Matheus e Pereira (2014) afirmam, em seu estudo empírico sobre a medição do desempenho dessa atividade, que para gerar resultados, não bastam apenas recursos materiais, mas são necessários, também, recursos intelectuais. Os autores declaram que é preciso que o grupo de auditores seja experiente, bem preparado e motivado, com boa formação para o exercício da profissão. Os pesquisadores ressaltam a importância do treinamento, de modo a manter o profissional atualizado com as melhores práticas de trabalho, bem como familiarização com as novas tecnologias de informática e com a legislação pertinente aos locais onde suas empresas atuam.

A Auditoria Interna Governamental, apesar de muitas semelhanças com a auditoria independente, apresenta suas especificidades, entre elas, destacam-se: (i) a obtenção e a análise de evidências relativas à utilização dos recursos públicos, a qual contribui diretamente para a garantia da transparência, responsabilização e prestação de contas (*accountability*); (ii) a contribuição para a melhoria dos serviços públicos, por meio da avaliação da execução dos programas de governo e da aferição do desempenho dos órgãos e das entidades no seu papel precípua de atender à sociedade; e (iii) a atuação com vistas à proteção do patrimônio público (CGU, 2017a).

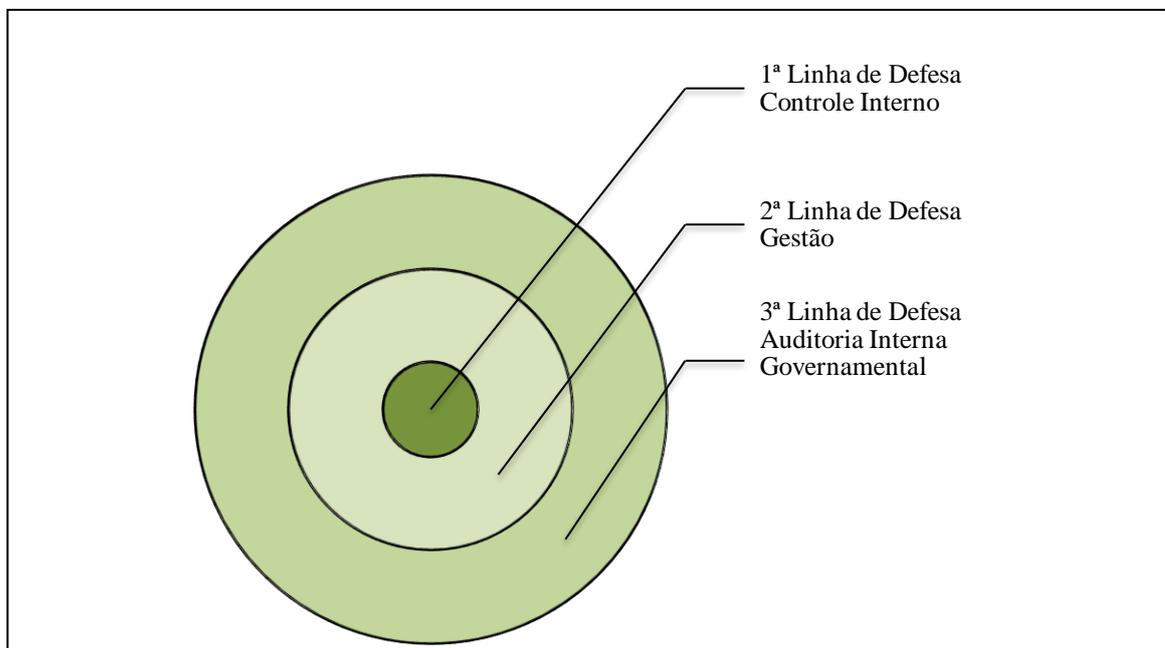
Portanto, como apregoa a Instrução Normativa n.º 3 (CGU, 2017a), a Auditoria Interna Governamental é uma atividade independente e objetiva de avaliação e de consultoria, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações de uma organização. Deve buscar auxiliar as organizações públicas a realizarem seus objetivos, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos.

Sobre o propósito da atividade de Auditoria Interna Governamental, a seção I, capítulo I, anexo da Instrução Normativa n.º 3 (CGU, 2017a), afirma que deve aumentar e proteger o valor organizacional das instituições públicas, fornecendo avaliação, assessoria e aconselhamento baseado em riscos.

No que tange à responsabilidade, a Instrução Normativa n.º 3 (CGU, 2017a) determina que a alta administração das organizações públicas, sem prejuízo das atribuições dos gestores dos processos organizacionais e das políticas públicas nos seus respectivos âmbitos de atuação, é responsável pelo estabelecimento, a manutenção, o monitoramento e o aperfeiçoamento dos controles internos da gestão. A norma disciplina que a estrutura de controles internos dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal deve contemplar três linhas de defesa da gestão, a qual deve comunicar, de maneira clara, as obrigações de todos os envolvidos, provendo uma atuação coordenada e eficiente, sem sobreposições ou lacunas.

Nesse sentido, a terceira linha de defesa é representada pela atividade de Auditoria Interna Governamental, que presta serviços de avaliação e de consultoria com base nos pressupostos de autonomia técnica e de objetividade, conforme Figura 3.

Figura 3 – Linhas de defesa da gestão



Fonte: elaborado pela autora com base na Instrução Normativa n.º 3 (CGU, 2017a).

Na Figura 3 estão demonstradas as linhas de defesa da gestão referentes à estrutura de controle. A primeira linha é responsável por identificar, avaliar, controlar e mitigar os riscos, conduzindo o desenvolvimento e a implementação de políticas, além de procedimentos internos

destinados a garantir que as atividades sejam realizadas de acordo com as metas e objetivos da organização. A primeira linha de defesa corresponde aos controles primários, responsáveis por manter o controle interno eficaz no dia a dia, durante a execução de atividades e tarefas, no âmbito de seus macroprocessos finalísticos e de apoio, segundo estabelece a Instrução Normativa n.º 3 (CGU, 2017a).

Em seguida, as instâncias de segunda linha de defesa estão situadas no nível da gestão e objetivam assegurar que as atividades realizadas pela primeira linha sejam elaboradas e executadas de forma apropriada. Elas devem apoiar o desenvolvimento dos controles internos da gestão e efetuar tarefas de supervisão e de monitoramento dos trabalhos concretizados no âmbito da primeira linha, que incluem gerenciamento de riscos, conformidade, verificação de qualidade, controle financeiro, orientação e treinamento.

Por fim, a terceira linha é representada pela atividade de Auditoria Interna Governamental, que presta serviços de avaliação e de consultoria com base nos pressupostos de autonomia técnica e de objetividade. De acordo como item 15, seção II, capítulo I, anexo da Instrução Normativa n.º 3 (CGU, 2017a), os destinatários dos serviços de avaliação e de consultoria prestada pela Unidade de Auditoria Interna Governamental (UAIG) são a alta administração, os gestores das organizações, as entidades públicas federais e a sociedade.

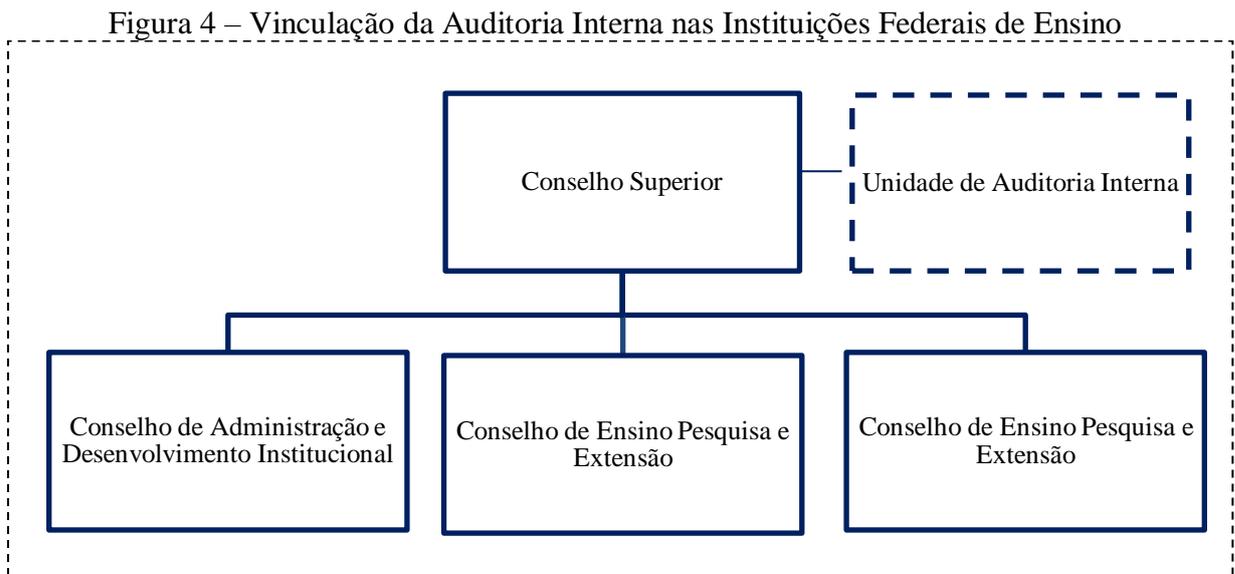
2.2.1 Auditoria Interna nas Instituições Públicas Federais de Ensino

A institucionalização das Auditorias Internas nas Entidades Públicas Federais Brasileiras foi conferida por meio do Decreto n.º 3.591, de 6 de setembro de 2000, que dispôs sobre o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal. O artigo 14, capítulo V, do referido decreto rege que as entidades da APF indireta deverão organizar a respectiva unidade de Auditoria Interna, com o suporte necessário de recursos humanos e materiais, com o objetivo de fortalecer a gestão e racionalizar as ações de controle, segundo apresenta o Decreto n.º 4.440 (BRASIL, 2002b). Por seu turno, o universo deste estudo, as Instituições Públicas Federais de Ensino, por fazerem parte da APF indireta, estão inclusas entre as entidades que devem organizar a respectiva unidade de Auditoria Interna.

Quanto à orientação e supervisão das auditorias internas, o artigo 15 do Decreto n.º 3.591 (BRASIL, 2000) estabelece que as unidades de Auditoria Interna das entidades da APF indireta, vinculadas aos Ministérios e aos órgãos da Presidência da República, ficam sujeitas à orientação normativa e à supervisão técnica do órgão central e dos órgãos setoriais do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, em suas respectivas áreas de jurisdição.

Em relação à supervisão técnica pelo órgão central, pelos órgãos setoriais e pelas unidades setoriais do Sistema de Controle Interno, em suas respectivas áreas de jurisdição, é definida, na IN n.º 9 (CGU, 2018), como atividade exercida com a finalidade de harmonizar a atuação das UAIGs, de promover a aderência a padrões técnicos de referência nacional e internacional e de buscar a garantia da qualidade dos trabalhos realizados. A supervisão técnica pode ser exercida por meio da normatização, da orientação, da capacitação e da avaliação do desempenho das UAIGs.

Quanto à posição da Auditoria Interna dentro da instituição, o parágrafo 3º do artigo 15 do Decreto n.º 3.591 (BRASIL, 2000) dispõe que a Auditoria Interna deve vincular-se ao Conselho de Administração ou a órgão de atribuições equivalentes. Nas instituições estudadas, a posição da Auditoria Interna, conforme normativos citados, deve corresponder conforme demonstrado na Figura 4.



Fonte: elaborado pela autora com base no Decreto n.º 3.591 (BRASIL, 2000).

A vinculação ao Conselho Superior é primordial para que a função de Auditoria Interna mantenha a sua independência e autonomia técnica. Isso significa que o responsável pela UAIG deve se comunicar diretamente com as pessoas de maior nível hierárquico dentro da Unidade Auditada (alta administração ou conselho, se houver) que permitam à UAIG cumprir suas responsabilidades, livre de interferências na determinação do escopo, na execução dos procedimentos, no julgamento profissional e na comunicação dos resultados (CGU, 2017a).

2.2.2 Profissional da Auditoria Interna nas Universidades Públicas Federais e Institutos Públicos Federais de Ensino

A composição do quadro de servidores das Instituições Públicas, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração, dar-se-á mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, definido no artigo 37, incisos I, II e V da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988.

Portanto, atribuiu-se aos servidores das Universidades Federais e Institutos Federais de Educação o cargo de técnico administrativo, que tem as suas respectivas carreiras disciplinadas pela Lei Federal n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE). Por ter a formação do quadro de servidores mediante concurso público, as UAIG das instituições estudadas são compostas por equipes multidisciplinares.

Por conseguinte, a estruturação (PCCTAE) criou o cargo de auditor no âmbito das Instituições Públicas de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação (MEC). Para se candidatar ao cargo de auditor nas Instituições Federais eram requisitadas uma das seguintes escolaridades: curso superior em Administração, Economia, Direito ou Ciências Contábeis, conforme Ofício Circular n.º 15, de 28 de novembro de 2005. Com a sanção da Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e expedição do Ofício Circular n.º 1, de 14 de março de 2017, que revogou o Ofício Circular n.º 15/2005, as escolaridades observadas para ingresso no cargo passaram a ser: curso superior em Economia, Direito ou Ciências Contábeis.

Em 25 de junho de 2012, é sancionada a Lei n.º 12.677, que dispõe sobre a criação de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas no âmbito do MEC, destinados às Instituições Federais de Ensino. Dentre outros, foram criados 27.714 cargos de técnico-administrativos, sendo 564 destinados ao cargo de auditor.

Acerca da descrição do cargo, o auditor das Instituições Federais de Ensino teve a definição sumária relatada como: realizar auditoria; acompanhar as execuções orçamentárias, financeiras, patrimoniais e de pessoal; emitir pareceres e elaborar relatórios; assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, de acordo com o Ofício Circular n.º 15/2005, tornado sem efeito pelo Ofício Circular n.º 1/2017 e a ser detalhada em regulamento conforme artigo 8º, § 2ª da Lei n.º 11.091 (BRASIL, 2005).

Quanto às atribuições, a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que versa sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais, estabelece que com a posse do cargo, o servidor

público passa a ser encarregado do conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional da Administração Pública.

A esse respeito, o PCCTAE descreveu as atividades típicas do cargo auditor das Instituições Federais de Ensino: (i) realizar auditoria obedecendo a programas de auditoria previamente elaborados para identificar irregularidades; (ii) acompanhar as execuções orçamentárias, financeiras e patrimoniais; (iii) observar o cumprimento das normas, regulamentos, plano, programas, projetos e custos para assegurar o perfeito desenvolvimento da instituição; (iv) identificar os problemas existentes no cumprimento das normas de controle interno relativos às administrações orçamentárias, financeiras e patrimoniais e de pessoal; (v) elaborar relatórios parciais e globais de auditoria realizadas, assinalando as eventuais falhas encontradas para fornecer subsídios necessários a tomada de decisões; (vi) emitir parecer sobre matéria de natureza orçamentária, financeira e patrimonial e de pessoal que lhe forem submetidos a exames, estudando e analisando processos para subsidiar decisão superior; (vii) utilizar recursos de informática; (viii) executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade, associadas ao ambiente organizacional (Ofício Circular n.º 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC, tornado sem efeito pelo Ofício Circular n.º 1/2017/COLEP/CGGP/SAA-MEC e a ser detalhada em regulamento conforme artigo 8º, § 2º da Lei n.º 11.091/2005).

Em relação ao titular de unidade de Auditoria Interna das Instituições Federais de Ensino, de acordo com o artigo 1º da Portaria n.º 2.737, de 20 de dezembro de 2017, o procedimento de nomeação, designação, exoneração ou dispensa, sob pena de nulidade do ato, depende de prévia aprovação do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU). O dirigente máximo ou responsável pela entidade submeterá a indicação do Titular da Unidade de Auditoria Interna à aprovação do Conselho de Administração ou órgão equivalente, quando for o caso, e após, à aprovação da CGU.

Posto isso, a UAIG não pode permanecer sem titular, submetido à CGU para aprovação, por mais de noventa dias conforme §1º artigo 2º da Portaria n.º 2.737 (CGU, 2017c). Na mesma portaria, o §3º do artigo 1º disciplina que o não cumprimento desse prazo pode ensejar proposta de certificação irregular para os gestores da entidade.

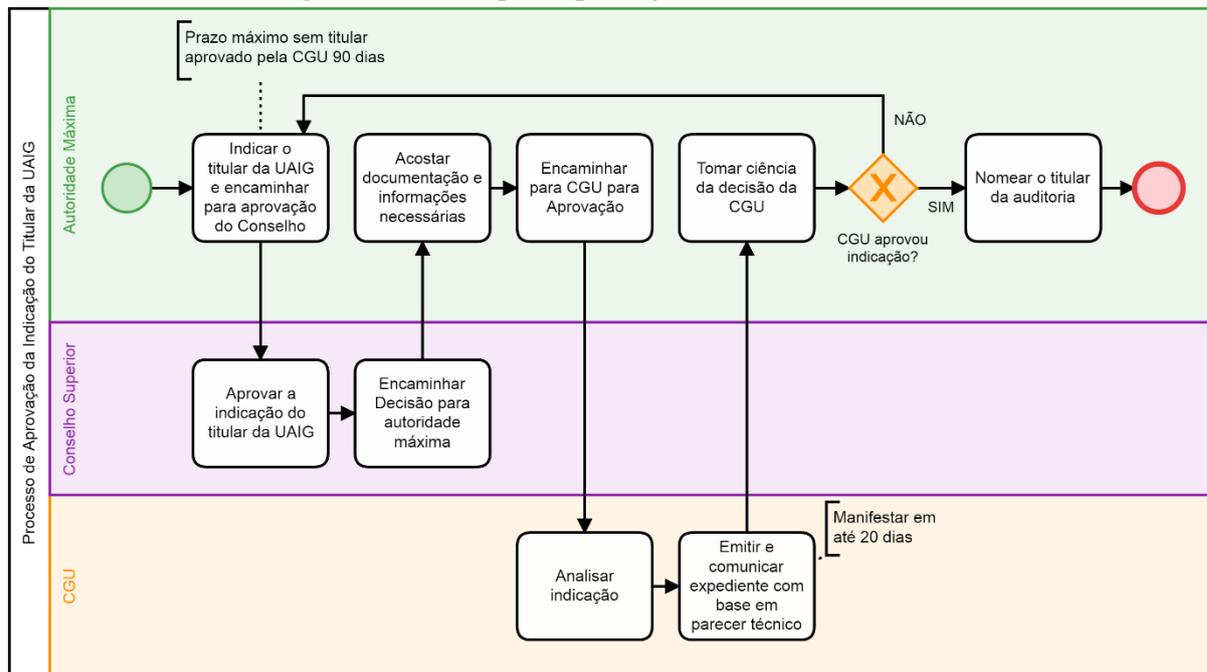
A submissão da indicação do titular da UAIG à CGU deve ser acompanhada de uma declaração preenchida e assinada seguindo o modelo disponibilizado pela CGU. Além da declaração, deve ser enviado o *curriculum vitae* do indicado, no qual deve constar: (i) formação acadêmica; (ii) cargos efetivos e cargos ou funções em comissão eventualmente exercidos na Administração Pública, com o detalhamento das atividades desempenhadas; (iii) áreas de

atuação, tempo de permanência e descrição das atividades executadas e dos projetos mais relevantes desenvolvidos, com destaque para os efetuados no âmbito da entidade, quando houver; (iv) descrição, conteúdo programático e carga horária de cursos realizados nas áreas de Auditoria Interna, de auditoria governamental ou correlatas; (v) comprovação de experiência de, no mínimo, dois anos em atividades de auditoria, preferencialmente governamental; e (vi) comprovação de carga horária de, no mínimo, quarenta horas em atualização técnica nas áreas de Auditoria Interna ou auditoria governamental, nos últimos três anos que antecedem à indicação de que trata o caput.

Nessa linha, serão reprovadas as indicações daqueles que tenham sido, nos últimos oito anos: (i) responsáveis por atos julgados irregulares por decisão definitiva do Tribunal de Contas da União (TCU), dos Tribunais de Contas dos Estados ou do Distrito Federal, bem como dos Tribunais de Contas dos Municípios; (ii) responsáveis por contas certificadas como irregulares pela CGU ou pelos órgãos setoriais do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal; (iii) punidos, em decisão da qual não caiba recurso administrativo, em processo disciplinar; e (iv) responsáveis pela prática de ato tipificado como causa de inelegibilidade nos termos da Lei Complementar n.º 64, de 18 de maio de 1990.

Quanto à análise e manifestação da CGU, acerca da aprovação da indicação do titular da UAIG, deverá ocorrer em até vinte dias, contados do recebimento dos documentos e das informações. A manifestação da CGU sobre a indicação para nomeação ou designação dar-se-á pela emissão de expediente destinado ao dirigente máximo da entidade, com base em parecer técnico elaborado pela Secretaria Federal de Controle Interno, como estabelece o artigo 7º da Portaria n.º 2.737 (CGU, 2017c). O fluxo para aprovação da indicação do titular da unidade de auditoria pela CGU está demonstrado na Figura 5.

Figura 5 – Fluxo para aprovação do titular da UAIG



Fonte: elaborado pela autora com base na plataforma Camunda BPM.

Observa-se na Figura 5 que a indicação do titular da UAIG segue o rito: indicação da autoridade máxima da instituição, aprovação do Conselho Superior e aprovação da CGU. O não cumprimento de tal formalidade tornará o ato nulo.

No que se refere ao tempo de permanência e da dispensa do titular da UAIG, o artigo 8º da Portaria 2.737 (CGU, 2017c) disciplina que aquele deverá manter as condições necessárias à sua aprovação pelo Conselho de Administração. Ainda na Portaria, o seu artigo 9º rege que a permanência no cargo do titular da unidade de Auditoria Interna deve ser limitada a três anos consecutivos, podendo ser prorrogada, uma única vez, por igual período.

Na hipótese da manutenção do titular da unidade de Auditoria Interna ser imprescindível para a finalização de trabalhos considerados relevantes, o Conselho de Administração, poderá prorrogar a designação por mais 365 dias, mediante decisão fundamentada e que contenha análise de plano de ação para transferência das referidas atividades relevantes, de acordo com a Portaria n.º 2.737 (CGU, 2017c). Por sua vez, o §2º, artigo 9º da mesma Portaria disciplina que, caso o titular seja destituído do cargo, inclusive a pedido, só poderá voltar a ocupar a mesma função, na mesma entidade, após o interstício de três anos.

No tocante à capacitação do auditor interno, o artigo 5º da Instrução Normativa n.º 9, de 09 de outubro de 2018, que dispõe sobre o Plano Anual de Auditoria (PAINT), prevê que o profissional terá previsão de ações de capacitação de, no mínimo, 40 horas para cada auditor interno governamental, incluindo o responsável pela UAIG. As ações de capacitação e a

participação em eventos devem estar em consonância com atividades de auditoria, considerando o seu caráter multidisciplinar e a atuação profissional.

Em adição, a Portaria n.º 2.737 (CGU, 2017c) também apresenta que é dever do titular da unidade de Auditoria Interna se desenvolver profissionalmente mediante processo continuado para ampliar conhecimentos, capacidades e habilidades necessários à sua área de atuação e disseminar o conhecimento aos servidores da unidade de Auditoria Interna.

Em relação à operacionalização das atividades da Auditoria Interna, ela se dá por meio da composição de equipes, conforme Instrução Normativa n.º 3, capítulo V, item 118: “o Responsável pela UAIG deve designar, para cada trabalho, equipe composta por auditores internos governamentais que possuam, coletivamente, a proficiência necessária para realizar a auditoria com êxito” (CGU, 2017a, p. 21).

2.3 RESULTADOS DO TRABALHO DA AUDITORIA INTERNA, FATORES QUE AFETAM A SUA QUALIDADE E EFEITO MODERADOR DA IE.

2.3.1 Resultado do Trabalho da Auditoria Interna

As Unidades de Auditoria Interna (UAIG) das Universidades Públicas Federais e dos Institutos Federais de Educação são regidas pelo Decreto n.º 3.591 (BRASIL, 2000), que em seu artigo 15 determina que aquelas ficarão sujeitas à orientação normativa e à supervisão técnica do órgão central e dos órgãos setoriais do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, em suas respectivas áreas de jurisdição.

Além de assessorar a gestão referente a ações de controle, o trabalho de auditoria, concernente ao exercício, é realizado por meio da execução do PAINTE. A disposição sobre elaboração e prazos do PAINTE está regulamentada pela Instrução Normativa n.º 9, emitida pela CGU, em 9 de outubro de 2018, nos termos da Instrução Normativa n.º 3 (CGU, 2017a).

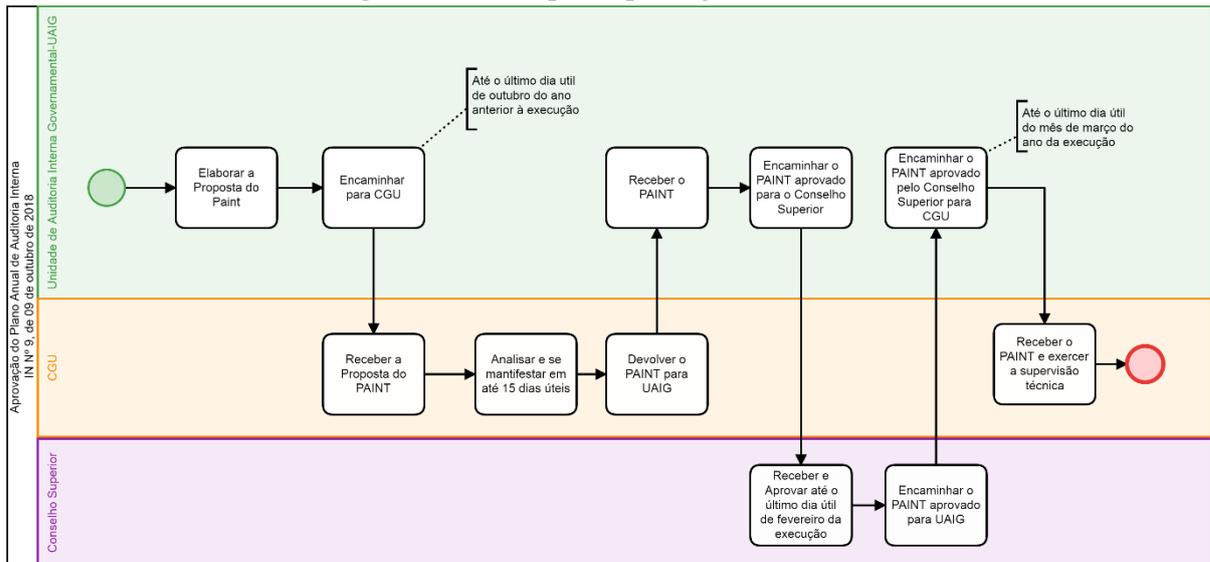
A Instrução Normativa n.º 9 (CGU, 2018), estipula que a UAIG trabalha norteadada pelo planejamento prévio de suas ações, elaborado sempre no ano anterior. O PAINTE deve ser produzido pela UAIG com finalidade de definir os trabalhos prioritários a serem realizados no período objeto do plano. Para desenvolver o plano, a UAIG deverá considerar: o planejamento estratégico da instituição, as expectativas da alta administração e das demais partes interessadas, os riscos significativos a que a instituição está exposta, os processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos.

O PAINTE, conforme o artigo 5º da IN n.º 9 (CGU, 2018), deverá conter no mínimo os itens: (i) relação dos trabalhos a serem realizados; (ii) relação dos trabalhos selecionados com base na avaliação de riscos; (iii) previsão de, no mínimo, 40 horas de capacitação para cada auditor interno, incluindo o responsável pela Unidade de Auditoria; (iv) previsão da atividade de monitoramento das recomendações emitidas em trabalhos anteriores e ainda não implementadas pela Unidade Auditada; (v) relação das atividades a serem realizadas para fins de gestão e melhoria da qualidade da atividade de Auditoria Interna Governamental; (vi) indicação de como serão tratadas as demandas extraordinárias recebidas pela Unidade durante a realização do PAINTE; (vii) exposição, sempre que possível, das premissas, restrições e riscos associados à execução do Plano de Auditoria Interna; e (viii) apêndice contendo a descrição da metodologia utilizada para seleção dos trabalhos de auditoria com base na avaliação de riscos.

O PAINTE segue o trâmite determinado pela IN n.º 9 (CGU, 2018) em seus artigos 6º ao 13. Após elaboração da proposta, a UAIG deverá encaminhá-la para a CGU, até o último dia útil do mês de outubro do exercício anterior ao de sua execução, de forma a possibilitar a harmonização do planejamento, racionalizar a utilização de recursos e evitar sobreposição de trabalhos. Por sua vez, a CGU deve se manifestar sobre a proposta recebida e recomendar, quando necessário, no prazo máximo de 15 dias úteis, a contar de seu recebimento, a inclusão ou a exclusão de trabalhos específicos.

Após manifestação da CGU, o PAINTE deve ser aprovado pelo Conselho de Administração ou órgão equivalente ou, na ausência deste, pelo dirigente máximo do órgão ou da entidade, devendo ser observado o prazo limite para envio ao órgão responsável pela supervisão técnica. Por conseguinte, o PAINTE aprovado pelo Conselho de Administração deve ser encaminhado à CGU até o último dia útil do mês de fevereiro do ano da execução para o exercício da supervisão técnica. Os trâmites relatados são demonstrados na Figura 6.

Figura 6– Fluxo para aprovação do PAINT



Fonte: elaborado pela autora com base na plataforma Camunda BPM.

Como pode ser observada na Figura 6, a aprovação do PAINT é efetuada no ano anterior à sua execução e após a elaboração a proposta deve ser encaminhada para a CGU que, depois de análises e considerações, emite o parecer e o remete para a UAIG. No processo de aprovação, a UAIG encaminha o PAINT para o Conselho Superior para aprovação. A UAIG finaliza o trâmite e envia o plano aprovado pelo Conselho para CGU para exercício da supervisão técnica.

A literatura comporta distintos estudos sobre o resultado do trabalho da UAIG. No Quadro 3 estão elencadas as pesquisas já realizadas referentes aos principais relatórios resultantes do trabalho da Auditoria Interna.

Os estudos listados no Quadro 3: (i) analisaram os normativos para elaboração e acompanhamento da execução das ações do PAINT; (ii) sugeriram indicadores de desempenho que avaliassem essas ações, o funcionamento da auditoria e os procedimentos de amostragem para seleção das ações do PAINT; (iii) pesquisaram o perfil de atuação que predominou nas atividades realizadas pela Auditoria Interna, distinguindo as atuações entre atividades de fiscalização ou atividades de avaliação; (iv) investigaram a existência, no PAINT, de ações ambientais; (v) apuraram as causas e propuseram soluções que contribuíssem para o atendimento das recomendações pendentes e para a melhoria de tomada de decisões administrativas; (vi) avaliaram as atividades desenvolvidas pela Auditoria Interna no âmbito das universidades públicas federais brasileiras em atenção ao estabelecido pelos órgãos de controle; e por fim, (vii) mapearam a configuração do processo de institucionalização da função Auditoria Interna nas IFES brasileiras.

Quadro 3 – Estudos anteriores acerca dos resultados da Auditoria Interna – 2008 a 2018

Autores	Objetivos	Metodologia	Resultados
Platt Neto, Cruz e Vieira (2008)	Apresentar as normas relativas à elaboração e ao acompanhamento da execução do PAINT, que devem ser seguidas pelas universidades federais.	Pesquisa aplicada, de natureza qualitativa e de caráter exploratório.	Foram apresentadas as bases normativas mais recentes que regulam o planejamento das atividades de Auditoria Interna nas universidades federais, bem como a elaboração do PAINT.
Batista (2012)	Propor indicadores de desempenho que avaliem as atividades da Auditoria Interna na Universidade Federal do Amazonas.	Pesquisa aplicada que possui finalidade prática. Quanto aos meios de investigação foi bibliográfica, documental e participante.	De maneira geral, os resultados indicaram a necessidade de que unidade pesquisada fosse mais criteriosa quanto ao planejamento, especialmente em relação à quantidade de horas programadas para a realização das ações.
Farias, Schulz, Bellato e Alberton (2012)	Pesquisar o funcionamento da auditoria e os procedimentos de amostragem nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) da região Sul do Brasil.	Caracteriza-se como predominantemente quantitativa, além de constituir um levantamento.	Observou-se o predomínio da seleção não estatística para determinação de amostragem.
Souza (2013)	Identificar, historicamente, a função controle na instituição antes de possuir em sua estrutura um órgão de controle interno, bem como, analisar o perfil de atuação que predominou nas atividades realizadas pela Auditoria Interna do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) entre 2001 e 2012, distinguindo as atuações entre atividades de fiscalização ou de avaliação (auditoria).	Pesquisa aplicada: qualitativa, adotado o Estudo de Caso.	Identificou que parte das atividades realizadas pela UNAI do IFSC é tipificada como fiscalização em detrimento às atividades de auditoria (avaliação de controles), revelando pouca efetividade e contribuição à gestão da instituição.
Luiz, Alberton, Rosa e Pfitscher (2014)	Investigar a realização de auditorias ambientais em uma instituição federal de educação.	Pesquisa descritiva, procedimentos de revisão bibliográfica, documental e estudo de caso.	Com base no PAINT e no Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT), verificou-se que a instituição não realizou nenhuma auditoria ambiental no período investigado. A análise temporal compreendeu os exercícios de 2011, 2012 e 2013.

Silva Neto (2014)	Investigar as causas e propor soluções que contribuam para o atendimento das recomendações pendentes e para a melhoria de tomada de decisões administrativas.	A coleta de dados foi feita por meio de questionário que teve o foco na percepção dos gestores de como os trabalhos de auditoria são realizados no IFES. Paralelamente, buscaram-se informações capazes de municiar a Auditoria Interna com ferramentas capazes de melhor auxiliar no assessoramento administrativo.	A pesquisa sugere que a Auditoria Interna e os gestores incorporem diversos conhecimentos para se obter um melhor desempenho frente às demandas do controle interno e externo. Foi observado um acúmulo significativo de recomendações, o que indica a presença de possíveis falhas na gestão do referido órgão. Assim sendo, a pesquisa apresentou resultados que posicionam a Auditoria Interna à margem do processo gerencial do IFES.
Rodrigues (2017)	Avaliar as atividades desenvolvidas, no ano de 2016, pela Auditoria Interna no âmbito das universidades públicas federais brasileiras em atenção ao estabelecido pelos órgãos de controle.	Pesquisa descritiva, quanto aos procedimentos a serem adotados; documental; e quanto à abordagem do problema de pesquisa, qualitativa.	Concluiu-se que as atividades desenvolvidas nas UAIG auxiliam as universidades federais brasileiras e os seus gestores no tocante ao atendimento das recomendações emanadas pelos órgãos de controle. As Auditorias Internas assessoram as demais unidades no processo de tomada de decisões, visando assegurar a adequação dos atos de gestão à legislação e aos resultados quanto à economicidade, eficiência e eficácia da gestão orçamentária, financeira, patrimonial e de pessoal.
Santos (2018)	Mapear a configuração do processo de institucionalização da função Auditoria Interna Singular (AIS) nas IFES brasileiras, sendo operacionalizada com o uso do quadro conceitual de institucionalização de Tolbert e Zucker (1996).	Pesquisa bibliográfica, documental; faz uso da análise de conteúdo e, também, se classifica como qualitativa e quantitativa.	Verificou-se que o processo de institucionalização da função demandou tempo para o seu desenvolvimento, que pode ser melhor compreendido a partir de um estudo histórico-temporal e que, para a ocorrência da plena institucionalização da função UAIG, será necessário empreender esforço adicional dos atores envolvidos com a função UAIG nas IFES.

Fonte: elaborado pela autora.

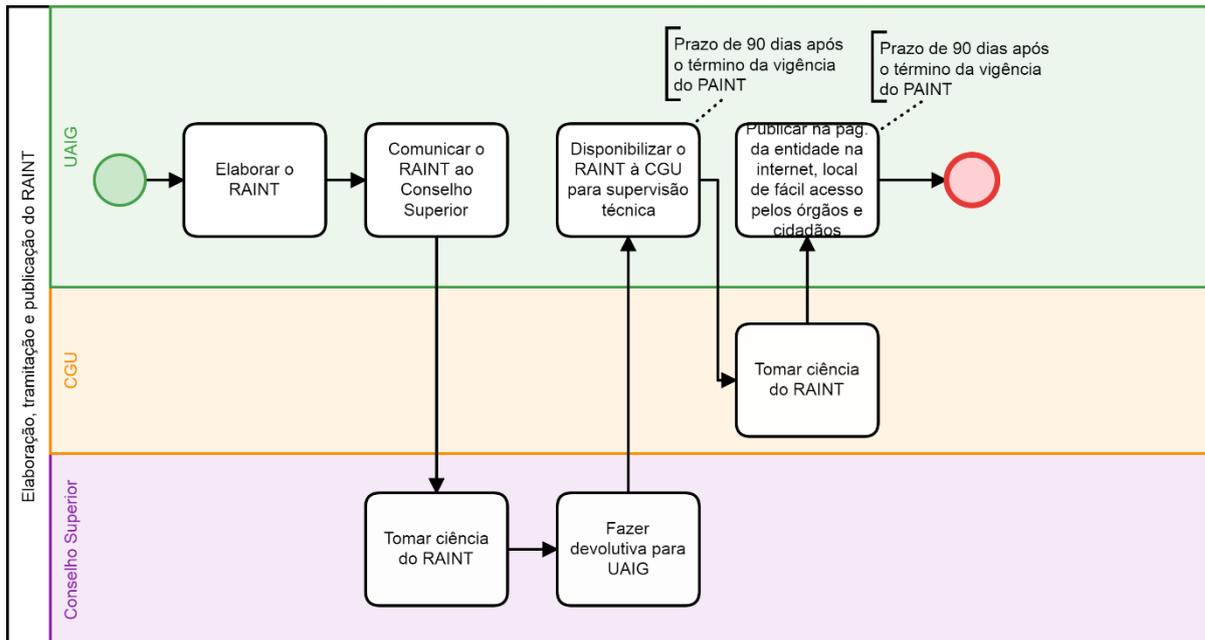
Dando sequência às atividades de Auditoria Interna, ao final de cada exercício as ações efetivamente executadas são evidenciadas no Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT), que deve conter a apresentação das informações sobre a execução do PAINTE e a análise dos resultados decorrentes dos trabalhos de auditoria, segundo a IN n.º 9 (CGU, 2018), que também regulamenta a elaboração e a comunicação do RAINTE das UAIGs, nos termos da Instrução Normativa n.º 3 (CGU, 2017a).

O RAINTE, conforme artigo 17 da IN n.º 9 (CGU, 2018), conterá, no mínimo: (i) quadro demonstrativo do quantitativo de trabalhos de Auditoria Interna, conforme o PAINTE, sendo realizados, não concluídos e não realizados; (ii) quadro que aborda o quantitativo de trabalhos de Auditoria Interna realizados sem previsão no PAINTE; (iii) quadro sobre o quantitativo de recomendações emitidas e implementadas no exercício, bem como as finalizadas pela assunção de riscos pela gestão, as vincendas, e as não implementadas com prazo expirado na data de elaboração do RAINTE; (iv) descrição dos fatos relevantes que impactaram positiva ou negativamente nos recursos e na organização da unidade de Auditoria Interna e na realização das auditorias; (v) quadro que revela as ações de capacitação realizadas, com indicação do quantitativo de auditores capacitados, carga horária e temas; (vi) análise acerca do nível de maturação dos processos de governança, de gerenciamento de risco e de controles internos do órgão ou da entidade, com base nos trabalhos realizados; (vii) quadro que mostra os benefícios financeiros e não financeiros decorrentes da atuação da unidade de Auditoria Interna ao longo do exercício por classe de benefício; e (viii) análise consolidada dos resultados do Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade.

Por conseguinte, rege a legislação da Instrução Normativa n.º 9 (CGU, 2018) que o detalhamento das informações consolidadas no RAINTE, bem como as justificativas para a não execução dos trabalhos previstos no PAINTE, devem estar disponíveis, de preferência eletronicamente. Assim, A UAIG deve comunicar o RAINTE ao Conselho de Administração ou órgão equivalente ou, na ausência deste, ao dirigente máximo do órgão ou da entidade, conforme o artigo 18 da Instrução Normativa n.º 9 (CGU, 2018). Por seu turno, a disponibilização do RAINTE à CGU deve ser no prazo de 90 dias após o término da vigência do PAINTE, para o exercício da supervisão técnica.

No que se refere à publicidade, no prazo de 90 dias após o término da vigência do PAINTE, o RAINTE deve ser publicado na página do órgão ou da entidade na *internet* em local de fácil acesso pelos órgãos e cidadãos interessados, assegurada a proteção da informação sigilosa e da informação pessoal, conforme declara a IN n.º 9 (CGU, 2018). O fluxo para elaboração, tramitação e publicação do RAINTE está demonstrados na Figura 7.

Figura 7 – Fluxo para elaboração, tramitação e publicação do RAINT



Fonte: elaborado pela autora com base na plataforma Camunda BPM.

Como constatado na Figura 7, o mapeamento das atividades para elaboração, tramitação e publicação do RAINT segue um fluxo determinado em normativos. A UAIG deverá elaborar o documento, comunicar ao Conselho Superior, disponibilizá-lo em até 90 dias para a CGU, responsável pela supervisão técnica, conforme artigo 20 da IN n.º 9 (CGU, 2018), e, dentro do mesmo período, publicar o Relatório na página da instituição em local de fácil acesso pelos órgãos e cidadãos interessados.

Após a execução do PAINTE e elaboração do RAINT, a UAIG deverá monitorar a implementação das providências relacionadas às recomendações emanadas do trabalho de Auditoria. O instrumento utilizado é denominado Plano de Providências Permanente (PPP), regulamentado por meio da Portaria da CGU n.º 2.546 (CGU, 2010) e pelo Decreto n.º 3.591 (BRASIL, 2000).

Dessa forma, conforme a Portaria da CGU n.º 2.546 (CGU, 2010), o PPP caracteriza-se por ser um instrumento de monitoramento contínuo que deve registrar gradualmente o encaminhamento das soluções de constatações identificadas pela UAIG e pela CGU em suas ações de controle. Além de conter todas as recomendações feitas pelo órgão de controle interno competente, deverão constar no documento as providências assumidas pela gestão para resolução ou justificativas para sua não adoção.

A CGU lançou em 2019, por meio de um canal eletrônico, o Sistema de Gestão da Atividade de Auditoria Interna Governamental, e-Aud². A infraestrutura para operacionalização do e-Aud é provida pela CGU, sendo o serviço disponibilizado gratuitamente a todas as Unidades de Auditoria Interna Governamental, sem necessidade de instalação ou configuração.

Dentre outras funções, o e-Aud viabiliza o monitoramento online de recomendações, quer sejam emitidas pela CGU ou cadastradas pelas Unidades de Auditoria Interna Governamentais que tenham aderido ao sistema como ferramenta de uso interno. No anexo A desta pesquisa é demonstrada a página de acesso a esse sistema.

Ainda segundo a Portaria da CGU n.º 2.546 (CGU, 2010), cabe também à UAIG, entre outras atribuições, apoiar o gestor na revisão do PPP, realizando de forma contínua o monitoramento da execução desse plano, além de buscar auxiliar na resolução das questões pertinentes, assim como na identificação tempestiva das informações relevantes que impactaram a gestão.

Cabe salientar que, para prática da atividade de Auditoria Interna Governamental, há princípios e requisitos éticos elencados na seção I, capítulo III, do Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal, de acordo com a IN n.º 3 (CGU, 2017a). O item 38 normatiza que as UAIGs devem assegurar que a prática da atividade seja pautada pelos seguintes princípios: (i) integridade; (ii) proficiência e zelo profissional; (iii) autonomia técnica e objetividade; (iv) alinhamento a estratégias, objetivos e riscos da Unidade Auditada; (v) atuação respaldada em adequado posicionamento e em recursos apropriados; (vi) qualidade e melhoria contínua; e (vii) comunicação eficaz.

2.3.2 Fatores que afetam a qualidade do trabalho do auditor

Nesta seção, buscando atender o primeiro objetivo apresentado na seção 1.3.2, a partir de pesquisas constantes na literatura, apresenta-se os fatores que afetam o podem afetar o resultado do trabalho do auditor.

O resultado do trabalho de um auditor pode refletir a qualidade do seu trabalho, a literatura aponta que a qualidade da auditoria é afetada por diferentes fatores como: pressão do orçamento tempo, experiência, tamanho da auditoria, ceticismo profissional, sexo, pressões institucionais (BROBERG *et al.*, 2017). Corroborando com Broberg *et al.* (2017), os achados

²Disponível em: <https://eaud.cgu.gov.br>. Acesso em 22 dez. 2019.

de Zahmatkesh e Rezazadeh (2017) identificaram efeitos significativos de fatores distintos como a experiência profissional, competência profissional, motivação, responsabilidade e objetividade do auditor na qualidade da auditoria.

Nesse sentido, há estudos que descrevem diversos fatores do ambiente de auditoria que afetam ou podem afetar as atividades do auditor, bem como o resultado do seu trabalho. Dentre os fatores foram estudados: (i) novas atribuições (GREILING; HALACHMI, 2013; ALZEBAN; GWILLIAM, 2014); (ii) estresse (DEZOORT; LORD, 1997; FISHER, 2001; LARSON, 2004; NELSON; TAN, 2005); (iii) pressão do tempo (MCNAIR, 1991; SHAPEERO; CHYE KOH; KILLOUGH, 2003; CORAM; NG; WOODLIFF, 2003, 2004; LIU; ZHANG, 2008; PAINO; ISMAIL; SMITH, 2010); (iv) ceticismo profissional (BRAUN, 2000; CARPENTER; DURTSCHI; GAYNOR, 2002; NELSON, 2009; HURTT, 2010; HURTT *et al.* 2013; WESTERMANN; COHEN; TROMPETER, 2014; ENOFE; UKPEBOR; OGBOMO, 2015; COHEN; DALTON; HARP, 2017; BRAZEL *et al.*, 2019); (v) experiência (LIBBY; FREDERICK, 1990; CHOO; TROTMAN, 1991; TUBBS, 1992; LIBBY; LUFT 1993; HANJANI, 2014; AISYAH; SUKIRMAN, 2015; CAHAN; SUN, 2015); (vi) número de pessoal (BRIERLEY; EL-NAFABI; GWILLIAM, 2001; AHMAD; OTHMAN; JUSOFF, 2009); (vii) recursos (LEE; ASHFORTH, 1996; CRAWFORD; LEPINE; RICH, 2010; NAHRGANG; MORGESON; HOFMANN, 2011); (viii) reações emocionais ao auditado (BHATTACHARJEE; MORENO, 2002; CURTIS, 2006; BHATTACHARJEE; MORENO; RILEY, 2012; BHATTACHARJEE; MORENO, 2013; ANDO, CESAR, IMONIANA, 2020); (ix) múltiplas responsabilidades (BAGLEY, 2010); (x) influência dos humores (STRONGMAN; WRIGHT, 2008; CHUNG; COHEN; MONROE, 2008; CIANCI; BIERSTAKER, 2009).

Acerca das atribuições, tradicionalmente, o papel da Auditoria Interna era focado no monitoramento do controle interno e na conformidade financeira. Contudo, progressivamente, tem sido requerida na função de consultoria interna das instituições e na atuação de gerenciamento de riscos (ALZEBAN; GWILLIAM, 2014). A auditoria está ampliando cada vez mais suas áreas de envolvimento, de uma auditoria de conformidade de curto prazo para prestação de contas dinâmica e de desempenho (GREILING; HALACHMI, 2013).

A exigência para completar as ações do PAINT, ações por vezes adicionadas a outras não planejadas, em período específico, pode ter consequências adversas para os profissionais de Auditoria Interna. A auditoria é muitas vezes uma função estressante com características únicas que podem agravar a pressão de trabalho (FISHER, 2001). Nesses termos, a pressão é um antecedente da exaustão e influencia os resultados individuais, afetando o julgamento ou a

tomada de decisão (DEZOORT; LORD, 1997). Desse modo, a pressão é uma grande influenciadora do estresse ocupacional (LARSON, 2004).

A Auditoria Interna, na execução de suas atividades, interage com diferentes departamentos dentro de uma instituição. Por conseguinte, a interação com a gestão em todo o processo de auditoria pode causar estresse no trabalho (FISHER, 2001; NELSON; TAN, 2005). Portanto, essa adversidade durante o trabalho de auditoria pode ser causada por variados fatores que incluem: ambiguidade de papel, sobrecarga de trabalho, pressões de tempo e responsabilidade.

Embora não imutável, o auditor interno tem a definição de suas ações e a delimitação do tempo para execução após a elaboração do PAINTE, obtenção do parecer da CGU e da aprovação do Conselho Superior. Na execução das atividades planejadas e aprovadas, o auditor expõe-se a alguns obstáculos, como, por exemplo: o não atendimento de solicitações de auditoria pelo setor auditado, a solicitações ou até mesmo a sucessivos requerimentos de prorrogações de prazos, a demandas não planejadas, que podem impactar nas demais ações do seu PAINTE, pressionando o orçamento tempo. Em relação a este último, a mitigação atribuída ao auditor para completar os procedimentos de auditoria afeta o seu comportamento em países desenvolvidos e em desenvolvimento (SHAPEERO; CHYE KOH; KILLOUGH, 2003).

Conforme já afirmado na literatura, o julgamento de auditoria pode ser negativamente influenciado pela pressão do orçamento tempo (MCNAIR, 1991; CORAM; NG; WOODLIFF, 2003, 2004). Em sua pesquisa, Coram, Ng e Woodliff (2003) demonstraram que os resultados da pressão orçamento tempo ocasionaram julgamentos menos conservadores que, por sua vez, ameaçaram a qualidade da auditoria. Participantes australianos, em uma das experiências relatadas por Coram, Ng e Woodliff (2003), para acelerar testes de auditoria, sob pressão do orçamento tempo, admitiram aceitar evidências de auditoria questionáveis. Em outro estudo, Coram, Ng e Woodliff (2004) indicaram que, além de aceitar evidência questionável e análise sob pressão elevada do orçamento tempo, os auditores não testaram todos os itens em uma amostra selecionada, quando o nível de risco de distorção era baixo.

Resultados semelhantes foram encontrados em uma pesquisa da China por Liu e Zhang (2008). No estudo, investigaram-se os efeitos da pressão de orçamento tempo e o desempenho no julgamento do auditor, sendo identificada uma relação negativa entre a eficácia da auditoria e a pressão do orçamento tempo. Da mesma forma, Paino, Ismail e Smith (2010) encontraram fato similar em uma investigação com os auditores da Malásia, no qual pressões orçamentárias de tempo levaram os auditores a desenvolver um comportamento disfuncional desviante negativo. O chamado comportamento desviante negativo foi definido por Appelbaum, Iaconi e

Matousek (2007) como: atos que violam os costumes, as políticas ou os regulamentos internos da organização, o que pode comprometer o bem-estar da empresa e dos seus membros.

Esse comportamento também pode estar relacionado com o ceticismo profissional. Auditores que são confrontados em uma situação de alta pressão de tempo podem ignorar a evidência de auditoria crítica e não conseguem manter uma mente questionadora (BRAUN, 2000). Em uma pesquisa com gerentes de auditoria de quatro empresas, Carpenter, Durtschi, e Gaynor (2002) investigaram, entre os participantes, a importância do ceticismo profissional no parceiro de equipe e o nível de indicadores de fraude. Os estudos de Carpenter, Durtschi e Gaynor (2002) forneceram evidências de que a ênfase no ceticismo profissional é fundamental para a identificação eficaz e eficiente de fatores de risco de fraude relevantes e a escolha de procedimentos de auditoria, melhorando a qualidade da auditoria.

Nas palavras de Nelson (2009), a necessidade de o auditor permanecer independente, cético e, ao mesmo tempo, desenvolver e manter um bom relacionamento com o cliente, pode resultar em estresse.

Na sequência ao estudo de Nelson (2009), Hurtt *et al.* (2013) adotaram dois aspectos fundamentais da estrutura apresentada naquele trabalho, que propõe que a falta de ceticismo pode ser o resultado de uma falha no reconhecimento do problema (falta de julgamento cético) ou uma falha em agir em um problema reconhecido (falta de ação cética). O estudo de Hurtt *et al.* (2013) tinha três propósitos: (i) ampliar o trabalho de Nelson (2009), sintetizando pesquisas relacionadas ao ceticismo profissional dos auditores para identificar antecedentes tanto do julgamento cético quanto da ação cética; (ii) identificar áreas onde faltam pesquisas em uma dimensão particular e sugerir caminhos para trabalhos futuros; e (iii) discutir as implicações da pesquisa, resultados para os reguladores e profissionais de auditoria. Hurtt *et al.* (2013) também organizaram pesquisas em quatro categorias de antecedentes: estudos relacionados às características do auditor, da evidência, do cliente e ambientais. Descobriram que, embora os estudos forneçam *insights* sobre os antecedentes de julgamentos e ações céticos, a maioria dos esforços de pesquisa concentrou-se nos antecedentes dos julgamentos céticos e nos aspectos do auditor em particular.

Para Hurtt (2010), o ceticismo profissional é uma característica individual multidimensional e considera-o como atributo individual, que pode ser tanto um traço, um aspecto relativamente estável e duradouro de um indivíduo, quanto um estado, uma condição temporária provocada por variáveis situacionais. Sendo assim, Hurtt (2010) conduziu um processo de validação de escala rigoroso e interativo, e usando estudantes e auditores profissionais desenvolveu uma escala projetada para medir o nível de ceticismo profissional de

um indivíduo com base em particularidades derivadas de padrões de auditoria, psicologia, filosofia e pesquisa de comportamento do consumidor.

Na pesquisa dos autores Enofe, Ukpebor e Ogbomo (2015) com objetivo de investigar os fatores que determinam ceticismo profissional em empresas de auditoria nigerianas, examinaram o papel da ética na promoção da atitude cética do auditor. Entre os resultados encontrados sugeriram que quando os auditores não aplicam adequadamente o ceticismo profissional, eles podem não obter evidências suficientes para apoiar suas opiniões ou não podem identificar ou abordar situações em que as demonstrações financeiras estão materialmente incorretas.

Nesse contexto, os autores Cohen, Dalton e Harp (2017) utilizaram uma amostra de 176 auditores e forneceram evidência empírica inicial acerca dos efeitos de traços do ceticismo do auditor sobre os resultados dos trabalhos críticos dentro da profissão de auditoria. Foram encontrados efeitos diferenciais para duas perspectivas predominantes do ceticismo profissional: a neutra e a dúvida presuntiva. Os resultados indicaram que a perspectiva neutra tem um efeito positivo sobre a trajetória de carreira dos profissionais de auditoria; por sua vez, para os profissionais da perspectiva presuntiva há um efeito negativo sobre a trajetória da carreira dos profissionais de auditoria.

À luz dessas considerações, Brazel *et al.* (2019) reproduziram a pesquisa de Brazel, Jackson, Schaefer e Stewart (2016) sobre como os auditores avaliam o comportamento cético. Como no estudo original, descobriram que os avaliadores recompensam a equipe de auditoria que exerce níveis adequados de ceticismo e identifica uma distorção, ou seja, um resultado positivo. No entanto, quando nenhuma distorção é identificada (resultado negativo), os avaliadores penalizam os funcionários que exercem níveis adequados de ceticismo. O imediatismo dessa consequência negativa pode afetar o comportamento pessoal em face de resultados incertos. Um auditor no campo pode perceber que seria melhor não ser cético quando a probabilidade de detectar uma distorção é incerta. Os autores salientam que apesar de replicarem o efeito inicial em três estudos separados, não conseguiram reduzir esse efeito.

Entretanto, resultados diferentes foram encontrados no estudo de Westermann, Cohen e Trompeter (2014). Os autores investigaram 77 auditores de diferentes graus de experiência para obter *insights* sobre indivíduo, empresa e fontes regulamentares de prestação de contas e seus impactos percebidos no ceticismo do auditor. Os resultados indicaram que o ceticismo é uma condição necessária, mas não suficiente para ser um bom auditor e que variados graus de ceticismo são contextuais, havendo um tempo e um lugar para ser mais cético.

Acerca da experiência do auditor, um estudo realizado por Choo e Trotman (1991) sugere que as recordações com base em itens atípicos e típicos são significativamente maiores em auditores experientes do que em auditores inexperientes. Nas palavras de Tubbs (1992), um auditor experiente tem vantagens em termos de detectar erros, compreender falhas com precisão e encontrar a causa.

Sobre essa questão, Libby e Frederick (1990) afirmam que auditores juniores possuem menos *know-how*, face a auditores seniores. A experiência é um fator importante no desempenho do auditor e na qualidade da auditoria, pois em conjunto com a instrução permite que os auditores alcancem o conhecimento (LIBBY; LUFT, 1993).

Conclusões semelhantes foram identificadas na investigação de Hanjani (2014), que com o objetivo de examinar a influência da ética, da experiência, dos honorários e da motivação dos auditores na qualidade da auditoria investigou uma população auditores na Indonésia. Entre os resultados obtidos, identificou que, na opinião dos auditores investigados, a experiência afeta positivamente a qualidade da auditoria, o que significa que quanto mais experiente um auditor melhor a qualidade da auditoria.

Na sequência, resultados similares foram encontrados na pesquisa realizada por Aisyah e Sukirman (2015), que investigaram os fatores experiência, compensação (bônus) e a pressão do orçamento tempo na qualidade da auditoria. Os resultados da pesquisa de Aisyah e Sukirman (2015), realizada com auditores públicos na Indonésia, revelaram que a experiência e a compensação financeira têm efeito positivo sobre a qualidade da auditoria. Por seu turno, a pressão do orçamento tempo afeta negativamente a qualidade da auditoria, mas pontuou que ao enfrentar a pressão do orçamento tempo, o auditor pode responder de duas formas, funcional ou disfuncional. No modo funcional o auditor administra melhor o seu tempo, enquanto no comportamento disfuncional perde-se a qualidade da auditoria.

Da mesma forma, os resultados do estudo de Cahan e Sun (2015), realizados com auditores na China, também sugeriram que a qualidade da auditoria aumenta com a experiência. Os autores declaram que a experiência traz envolvimento com o trabalho, melhorando a qualidade dos resultados da auditoria.

Considerando o número de pessoal, Brierley, El-Nafabi e Gwilliam (2001), em sua pesquisa no setor público sudanês, identificaram que a falta de pessoal na Auditoria Interna impossibilitou o desempenho de forma eficaz da função Auditoria Interna. A pesquisa dos autores demonstrou que o fato de o departamento de Auditoria Interna não possuir número adequado de equipe para desenvolver as suas atividades cotidianas e auditar áreas que muitas vezes precisam do deslocamento do auditor, influenciou na eficácia do desempenho da

Auditoria Interna. Consoante o estudo, os grupos se deslocavam entre unidades da organização espalhadas geograficamente. A pesquisa afirma que o tempo despendido na auditoria de uma unidade depende do seu tamanho, o período a ser examinado e o número de auditores, o que afetou a equipe, com atrasos significativos, impossibilitando o desenvolvimento eficiente da função auditoria.

Já para a pesquisa de Ahmad, Othman e Jusoff (2009), em organizações do setor público da Malásia, o número reduzido de auditores internos foi classificado como o principal fator no impedimento do sucesso da função de auditoria. Os entrevistados sugeriram que, com forte apoio da gestão, o trabalho contaria com pessoal adequado e recursos suficientes, permitindo que a equipe realizasse as suas responsabilidades com sucesso.

No tocante ao fator recursos, Lee e Ashforth (1996) sugeriram que trabalhadores são sensíveis à possibilidade de perda de receitas. Eles declararam que indivíduos que dispõem de mais recursos têm mais capacidade de atender às demandas. Crawford, Lepine e Rich (2010) enunciam que os recursos incluem aspectos como: controle de trabalho, oportunidades de desenvolvimento, participação na tomada de decisão, a variedade de tarefas, *feedback* e trabalho com apoio social. Afirmam, ainda, que os recursos de trabalho se referem às características que são funcionais na realização dos objetivos laborais, que estimulam o crescimento e desenvolvimento pessoal e reduzem a demanda de trabalho. Para os estudiosos, o esgotamento dos recursos para responder às solicitações drenará gradativamente a energia do indivíduo e que, ao longo do tempo, o levará à exaustão.

Por conseguinte, Nahrgang, Morgeson e Hofmann (2011) relatam que os recursos de trabalho desencadeiam um processo motivacional, pois ajudam as pessoas a atingirem seus objetivos, estimulam o seu desenvolvimento pessoal e reduzem a demanda de trabalho, levando, portanto, a resultados positivos, tais como engajamento e satisfação.

A UAIG, na execução das atividades, solicita informações, coleta dados e busca esclarecimentos de diferentes setores auditados. A realidade para auditores é que, durante o processo de auditoria, poderão experimentar diferentes reações emocionais: em relação ao auditado, ansiedade acerca dos componentes de tarefas, ao lidar com certos tipos de pessoas e diferentes humores, que podem resultar em erros de julgamento (BHATTACHARJEE; MORENO, 2013).

Acerca das reações emocionais do auditor em relação ao auditado, Bhattacharjee e Moreno (2002), em uma pesquisa com auditores com mais e menos experiência, sugeriram que reações emocionais podem ter influência no julgamento. No estudo, os autores alegam que quando fornecidas informações afetivas negativas aos auditores menos experientes, as

avaliações acerca dos auditados foram significativamente maiores do que quando não foram disponibilizadas tais informações. Essa diferença não foi evidenciada quando as mesmas informações foram fornecidas a auditores experientes. Portanto, a pesquisa conclui que a experiência profissional é um dos fatores que influenciam as reações afetivas dos auditores no seu julgamento. As reações afetivas negativas originam tomadas de decisão menos corretas (CURTIS, 2006). Sobre a temática emoções, Bhattacharjee, Moreno e Riley (2012) asseveram que reconhecer e gerenciar suas reações afetivas são fundamentais para os auditores ao tratarem com clientes.

No que tange às reações do auditado frente a função da auditoria interna, estas foram investigadas na pesquisa de Ando, Cesar e Imoniana (2020). Com o objetivo investigar como a percepção sobre a função de auditoria interna afeta o humor dos auditados, os autores realizaram uma pesquisa em um banco estatal brasileiro (Caixa Econômica Federal-CEF). Os achados de Ando, Cesar e Imoniana (2020) sugerem que quando a auditoria interna é percebida como uma ameaça, o humor dos auditados e as atitudes em relação ao auditor são modificados. Em adição, o estudo dos autores evidencia que a imagem passada pela auditoria interna como agente de supervisão e punição perde gradualmente sua força, aproximando-se de uma relação de parceria. A pesquisa de Ando, Cesar e Imoniana (2020) atribui essa relação de parceria à conscientização oriunda de treinamento proporcionado pela instituição para apresentar o papel da auditoria interna e de seus benefícios.

Em relação às múltiplas responsabilidades na auditoria, Bagley (2010) sustenta que quando os auditores são responsáveis perante vários superiores, experimentam significativamente mais ansiedade do que quando eles são responsáveis frente a apenas um superior. O autor sugeriu, ainda, que diversas responsabilidades, difundidas na área de auditoria, podem causar emoções negativas, e que as reações negativas resultantes podem prejudicar o desempenho da auditoria.

Por fim, sobre a influência dos humores no julgamento do auditor, em um experimento realizado por Chung, Cohen e Monroe (2008), com 102 profissionais de auditoria australianos, descobriu-se que o humor tem efeito sobre o julgamento do auditor. Na pesquisa, os participantes na condição de humor positivo fizeram menos julgamentos conservadores do que os integrantes com humor negativo, demonstrando, assim, que esse elemento tem o potencial de afetar o julgamento de auditoria.

Sobre o mesmo tópico, Cianci e Bierstaker (2009) examinaram o impacto do humor na geração de hipóteses e nos julgamentos éticos dos auditores. Os autores previram que o humor negativo, comparado ao positivo, aumentaria o desempenho em uma tarefa de criação de

hipóteses e prejudicaria o desempenho em duas tarefas éticas. Essas previsões foram testadas em um experimento no qual os auditores realizaram uma tarefa de procedimentos analíticos que envolve a formação de explicações para as flutuações nos índices financeiros e duas atividades éticas que envolvem o relato confiável da informação. Consistente com as previsões, os resultados mostraram que os julgamentos dos auditores são influenciados pelo seu estado de humor. Especificamente, os auditores em um humor negativo geraram explicações mais corretas para as flutuações nos índices financeiros, mas fizeram menos julgamentos éticos.

Para os estudiosos Strongman e Wright (2008), as emoções estão presentes no local de trabalho, assim como em todos os outros ambientes humanos. No entanto, uma das questões levantadas pelos autores é: como são geridas as emoções? E, nesse contexto, menciona-se a Inteligência Emocional como fator relevante nesta análise.

2.3.3 Efeito moderador da Inteligência Emocional

Os Efeitos moderadores ocorrem, segundo Henseler e Fassot (2010), quando uma variável moderadora influencia o nível dos efeitos diretos entre uma variável independente e uma variável dependente. Em adição, Hair Jr. *et al.* (2014) declararam como efeito moderador aquele no qual a relação entre variáveis independentes e dependentes seja mudada por uma terceira variável independente (a variável moderadora).

Em outras palavras, Baron e Kenny em 1986, conceituaram e distinguiram variável moderadora e variável mediadora da seguinte forma: as variáveis de moderação sempre funcionam como variáveis independentes, enquanto que as variáveis mediadoras podem ter papel de causa ou efeito. Isto posto, esse estudo decidiu analisar os efeitos dos fatores individuais (Ceticismo Profissional e Experiência do Auditor) e fatores contextuais (Recursos de Trabalho e Pressão do Orçamento Tempo) na qualidade da auditoria moderados pela Inteligência Emocional (IE).

A motivação pela escolha dessa variável é a pouca quantidade de evidências empíricas na literatura internacional, como pode observado no item 2.1.3 até o presente momento. Em adição, não foram encontrados trabalhos científicos na literatura do Brasil que analisaram essa relação entre as variáveis com a moderação da IE no âmbito da auditoria interna.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção, os procedimentos metodológicos da pesquisa são apresentados, sendo descritas as etapas necessárias para o seu desenvolvimento, os instrumentos para a coleta de dados e sua posterior análise, buscando seguir um método científico que, conforme Richardson (2012), consiste em delimitar um problema, realizar observações e interpretá-las nas relações encontradas, fundamentando-se, se possível, nas teorias existentes.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A presente pesquisa apresenta o delineamento baseado em Cooper e Schindler (2011) e Richardson (2012), caracterizada quanto a alguns aspectos explicitados no Quadro 4.

Quadro 4 – Delineamento da pesquisa

Quanto à abordagem...	Caracterização	Referências
..do nível de laboração da pesquisa	Formal	Cooper e Schindler 2011
...do objetivo do estudo	Descritiva	Cooper e Schindler 2011
...da estratégia de pesquisa	Questionário	Richardson 2012
... do problema	Quantitativa	Richardson 2012
...à dimensão do tempo	Transversal	Cooper e Schindler 2011
...do ambiente de pesquisa	Condições de campo	Cooper e Schindler 2011

Fonte: elaborado pela autora (2020).

Quanto à abordagem do nível de elaboração da pesquisa, esse estudo caracteriza-se como formal que é o “processo de pesquisa baseado em questões que envolve procedimentos precisos para coleta e interpretação de dados; testa a hipótese ou responde à questão de pesquisa” (COOPER; SCHINDLER, 2011, p. 713).

Em relação à abordagem do objetivo do estudo, destaca-se a classificação da pesquisa como descritiva. “Os estudos descritivos são usados para descrever os fenômenos associados a uma população ou para estimar proporções da população que têm certas características” (COOPER; SCHINDLER, 2011, p. 159). Assim, este estudo buscou analisar qual o efeito dos fatores individuais (ceticismo profissional e experiência do auditor) e fatores contextuais (recursos do trabalho e pressão do orçamento tempo) na qualidade da auditoria moderado pela IE.

Quanto à estratégia de pesquisa, ressalta-se que foi produzida por meio de um questionário. Instrumento mais comum, dentre os diversos instrumentos de coleta de dados que podem ser utilizados para obter informações acerca de grupos sociais (RICHARDSON, 2012).

Do ponto de vista da forma de abordagem do problema, a presente pesquisa aplicou a técnica quantitativa para realizar a avaliação das relações entre as variáveis investigadas. O método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples às mais complexas (RICHARDSON, 2012). Portanto, no que tange à abordagem do problema, este estudo trata-se de uma pesquisa quantitativa.

Com relação à dimensão do tempo, estudos transversais são realizados uma vez e representam a realidade momentânea, facultando que comparações em outros momentos sejam viabilizadas (COOPER; SCHINDLER, 2011). Portanto, a coleta de dados foi em tempo demarcado, constituindo a realidade dos auditores internos de Instituições Federais de Ensino do Brasil no período entre 13 de abril a 18 de maio de 2020.

Por sua vez, o ambiente de pesquisa foi ambiente de campo. Para Cooper e Schindler (2011), os projetos de pesquisa também diferem quando ocorrem sob condições ambientais reais (condições de campo) ou sob condições preparadas ou manipuladas (condições de laboratório). A população da pesquisa compreendeu os profissionais auditores internos de Instituições Federais de Ensino, estudada sob condições reais (condições de campo).

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Cooper e Schindler (2011, p. 376) declaram que “uma população é o conjunto completo de elementos sobre os quais desejamos fazer algumas inferências. Todos os trabalhadores de um escritório compõem uma população de interesse; todos os 4.000 arquivos definem uma população de interesse”. Para os estudiosos, a ideia básica de amostragem é que, ao selecionar alguns elementos em uma população, pode-se tirar conclusões sobre todo o grupo. Os autores elucidam que um aspecto da população é a pessoa que está sendo considerada para mensuração, é a unidade de estudo.

Nas palavras de Richardson (2012, p. 157), população “é o conjunto de elementos que possuem determinadas características”. Richardson (2012) esclarece também que cada unidade de uma população é denominada de elemento, e quando se toma certo número de elementos para averiguar algo sobre a população a que pertencem, fala-se de amostra. Assim, amostra é definida como qualquer subconjunto do conjunto da população.

Sob essa ótica, a população da pesquisa é composta pelos auditores internos das Unidades de Auditoria Interna de Instituições Federais de Ensino do Brasil, vinculados ao Ministério da Educação (MEC), conforme busca realizada no dia 21 de março de 2019. A seleção das instituições deu-se em razão de ser o *locus* da população relevante deste estudo, com elementos da população com maior probabilidade de ter as informações especificadas nas questões investigativas.

Para concretizar os objetivos deste estudo, optou-se pelo delineamento das Instituições Federais pesquisadas. O delineamento foi definido com base no relatório de consulta avançada do Sistema e-MEC (consulta ao Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior), responsável pela base de dados oficiais relativas às instituições de educação.

A partir da consulta avançada por “instituição de ensino superior”, em cada um dos estados que compõe o Brasil, categoria administrativa “Pública Federal”, organização acadêmica “Institutos Federais” e “Universidade”, o portal do MEC apresentou a lista das Instituições – *locus* da população desta pesquisa³. No anexo B, há uma demonstração de consulta ao e-Mec.

Elencadas as instituições a serem estudadas, mapearam-se os auditores por Instituições Federais de Ensino por meio da página de cada sítio eletrônico, já que, em nome da transparência, essas informações são normalmente disponibilizadas nos sítios institucionais. No anexo C deste estudo, há uma exemplificação de consulta de informações de uma UAIG em seu sítio institucional.

Com a finalidade de complementar e ratificar as informações obtidas no sítio de cada instituição, foi efetuada uma busca no portal da transparência⁴ pelo cargo auditor. Por ser a Auditoria Interna composta por equipe multidisciplinar, nem todos os servidores lotados na UAIG possuem o cargo de auditor. Para pesquisa no portal foi utilizado o filtro “cargo/emprego” para confirmar o cargo, identificando a população em estudo de forma completa. Esse procedimento assegura que apenas os indivíduos concursados como auditores internos participem da pesquisa. No anexo D há uma demonstração do portal da transparência na página do governo federal brasileiro.

De acordo com a Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), as pesquisas envolvendo seres humanos devem considerar diretrizes e normas regulamentadoras. Isto posto, buscando viabilizar a pesquisa, a seleção da população foi definida seguindo a

³ Disponível em: <http://emec.mec.gov.br/emec/nova#avancada>. Acesso em 21 mar. 2019.

⁴ Disponível em: www.portaltransparencia.gov.br/servidores/consulta. Acesso em: 21 mar. 2019.

determinação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) que solicitou a apresentação de autorização prévia de todas Instituições, onde se encontrava a população desse estudo, para envio dos questionários. Assim sendo, foi efetuado um censo dos aspectos da população que, nas palavras de Cooper e Schindler (2011, p. 376), “é a contagem de todos os elementos em uma população”. Nesses termos e em consonância com a determinação do CEP, a população foi dimensionada em 124 auditores internos distribuídos geograficamente em Instituições Federais de Ensino do Brasil.

O critério adotado para se chegar a população implicou nos seguintes procedimentos: (i) busca do número de profissionais do cargo de auditor das instituições que autorizaram a pesquisa, disponível no portal da transparência (Anexo D), (ii) exclusão dos profissionais auditores cedidos, ou seja, com exercício em outro órgão, informação também disponível no portal da transparência (Anexo D), e por fim (iii) exclusão dos auditores lotados em outro setor que não a auditoria interna. A informação sobre os servidores lotados na auditoria interna é obtida no próprio site da instituição ou em consulta ao Plano Anual de Auditoria (PAINT), que em atendimento ao 5º da IN n.º 9 (CGU, 2018), apresenta a relação dos trabalhos a serem realizados e a composição da equipe de auditoria interna para execução dos mesmos. Demonstração dos critérios no Quadro 5.

Quadro 5 – População da pesquisa

Descrição	Auditores
Profissionais do cargo de auditor das instituições pesquisadas	137
Profissionais cedidos, com exercício em outro órgão	(08)
Profissionais lotados em outro setor que não a auditoria	(05)
População da Pesquisa	124

Fonte: elaborado pela autora (2020).

Constatou-se que, após a seleção da população dessa pesquisa, o número de 124 auditores compôs a população alvo investigada neste estudo. Para garantir o sigilo das identidades dos respondentes, não foram identificadas as instituições e nem a população em nenhum momento pois, os dados foram tratados estatisticamente de forma coletiva e anônima.

Para se obter as respostas da pesquisa, e assim chegar a amostra da população, foi enviado, diretamente para caixa de *e-mail* dos respondentes, um *link* para acesso ao questionário eletrônico.

Por fim, 124 auditores internos de instituições públicas federais de ensino foram abordados e desses, 93 responderam ao questionário de forma completa, tendo assim a amostra da pesquisa.

Triola (1999) e Levine, Berenson e Stepan (2000) discorreram acerca do tamanho da amostra da população finita sendo tratada em conformidade com equação seguinte:

$$n = \frac{N \cdot \hat{p} \cdot \hat{q} \cdot (Z_{\alpha/2})^2}{\hat{p} \cdot \hat{q} \cdot (Z_{\alpha/2})^2 + (N - 1) \cdot E^2}$$

Na qual:

n = Número de indivíduos na amostra;

N = Universo populacional;

\hat{p} = Proporção populacional de indivíduos que pertence a categoria do estudo. De acordo com Levine, Berenson e Stephan (2000), quando o valor amostral não for conhecido, pode-se substituí-lo por 0,5;

\hat{q} = Proporção populacional de indivíduos que não pertence à categoria que se deseja analisar ($q = 1 - p$). Em função do desconhecimento do valor amostral, procedeu-se sua substituição por 0,5, em conformidade com Levine, Berenson e Stephan (2000);

$Z_{\alpha/2}$ = Valor crítico que corresponde ao grau de confiança desejado. Para obter um nível de confiança de 95%, o valor de Z corresponde a 1,96;

E = Margem de erro ou erro máximo de estimativa. Dois cálculos foram realizados, o primeiro para o erro máximo admitido de 0,05 (5%) e o segundo para 0,10 (10%).

Substituiu-se os valores na equação considerando erros amostrais de 5% e 10%, buscando o tamanho mínimo para cada um deles.

(1) Amostra considerando erro de 5%

$$n = \frac{124 \times 0,5 \times 0,5 \times (1,96)^2}{0,5 \times 0,5 \times (1,96)^2 + (124-1) \times 0,05^2} \cong 94 \text{ auditores}$$

(2) Amostra considerando erro de 10%

$$n = \frac{124 \times 0,5 \times 0,5 \times (1,96)^2}{0,5 \times 0,5 \times (1,96)^2 + (124-1) \times 0,10^2} \cong 54 \text{ auditores}$$

O tamanho da amostra da pesquisa atende ao critério para amostra finita, considerando um erro amostral máximo de 10% (54 auditores) e aproximado ao tamanho amostral de 94 auditores, quando o erro máximo de 5% é considerado. Logo, o número de 93 auditores internos é superior ao tamanho amostral considerando o erro de 5% e aproximado ao considerar 10%

Em adição, salienta-se que o tamanho da amostra foi verificado também por meio do *software G*Power 3.1.9*⁵. Os autores Hair Jr., Hult, Ringle e Sarstedt (2017) recomendam, para a utilização da Modelagem de Equações Estruturais de Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM), a utilização do *software* para calcular o tamanho mínimo da amostra.

Figura 8 – Tela do *software G*POWER 3.1.9*, tamanho mínimo da amostra da pesquisa

The screenshot shows the G*Power 3.1.9 interface with the following settings:

- Test family:** F tests
- Statistical test:** Linear multiple regression: Fixed model, R² deviation from zero
- Type of power analysis:** A priori: Compute required sample size - given α , power, and effect size
- Input Parameters:**
 - Determine => Effect size f^2 : 0.15
 - α err prob: 0.05
 - Power ($1 - \beta$ err prob): 0.80
 - Number of predictors: 3
- Output Parameters:**
 - Noncentrality parameter λ : 11.5500000
 - Critical F: 2.7300187
 - Numerator df: 3
 - Denominator df: 73
 - Total sample size: 77
 - Actual power: 0.8017655

Buttons at the bottom include "X-Y plot for a range of values" and "Calculate".

Fonte: elaborada pela autora com base no *software G*Power 3.1.9*.

Para calcular o tamanho mínimo da amostra, por meio do *software G*Power 3.1.9*, considera-se os seguintes parâmetros: (1) o poder do teste (Power= $1 - \beta$ erro prob.II), (2) tamanho do efeito (f^2) e (3) o maior número de preditores para uma variável. Hair Jr. *et al.* (2017) recomendam o uso do poder de teste como 0,80, f^2 mediano= 0,15. O número de

⁵ Programa disponível gratuitamente na internet em: <https://pt.freedownloadmanager.org/Windows-PC/GPower-GRATUITO.html>. Acesso em 15 abr. 2020.

preditores implica avaliar o constructo ou variável latente que recebe o maior número de setas ou tem o maior número de preditores. Conforme a Figura 9, a variável Qualidade da Auditoria recebe 3 setas, tem 3 preditores e é quem decide o tamanho da amostra. A Figura 8 demonstra o resultado do cálculo no *software G*Power 3.1.9*.

Depreende-se da Figura 8 que o resultado do cálculo do tamanho da amostra mínima, por meio do *software* livre *G*Power 3.1.9*, aponta 77 elementos. Desta forma, a amostra obtida na pesquisa de 93 respondentes é superior ao tamanho mínimo calculado.

3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA E VARIÁVEIS DE MENSURAÇÃO

Nas palavras de Richardson (2012), há vários instrumentos de coleta de dados que podem ser utilizados para obter informações acerca de grupos sociais. O autor cita como sendo o mais comum o questionário. Nesse sentido, Cooper e Schindler (2011, p. 332) sustentam que “o questionário é o instrumento mais comum de coleta de dados na pesquisa em administração”. Como ferramenta de coleta de dados, essa pesquisa lançou mão de questionários estruturados e autoadministrados.

O desenvolvimento do questionário ocorreu com base em instrumentos já validados na revisão de literatura desta pesquisa e conteve 42 questões variáveis adaptadas para representar uma série quantitativa, sendo, assim, mensurável. As questões variáveis foram medidas utilizando a escala tipo *Likert* de 7 pontos. O questionário conteve ainda 11 questões demográficas para identificar o perfil do respondente. Quanto à aplicação dos questionários à população, foi via *software on-line QuestionPro*, uma ferramenta prática para produzir pesquisas quantitativas e qualitativas com base na coleta de dados.

Na consecução do instrumento de pesquisa, levou-se em consideração a variável dependente, qualidade da auditoria, e as variáveis independentes constantes nos fatores individuais (ceticismo profissional e experiência) e contextuais (recursos de trabalho e pressão do orçamento tempo) no ambiente de auditoria moderados pela IE. Dessa forma, a versão completa do questionário foi composta por 53 questões divididas em duas subseções (Apêndice A). Salienta-se que o questionário foi elaborado de maneira a prevenir que o respondente não deixasse de completar algum campo, alertando-o no ato do preenchimento e dessa forma, garantindo a ausência de perdas pelo preenchimento incompleto do questionário

Cooper e Schindler (2011) definem construtos como conceitos abstratos, tratando-se de uma imagem ou ideia abstrata inventada especificamente para uma determinada pesquisa e/ou construção de teoria. Nesses termos, demonstra-se no Quadro 6 o construto da pesquisa.

Os dados demográficos forneceram detalhes sobre os usuários que outras perguntas da pesquisa não puderam alcançar. As questões referentes aos fatores individuais e contextuais, inteligência emocional em equipe e qualidade da auditoria foram traduzidas do inglês para o português para utilização no questionário da pesquisa. A tradução não possui disparidades do questionário original, ficando as diferenças a cargo de sinônimos e adaptações para a população da pesquisa. O questionário passou por revisão textual do inglês, conforme declaração constante no anexo F.

Quadro 6 – Construto da pesquisa

Construtos	Definição	Questões do Instrumento	Referência
Ceticismo profissional	Mente questionadora, suspensão de julgamento, busca por conhecimentos, conhecimento interpessoal, autoestima e autonomia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eu sempre questiono coisas que os auditados me dizem. 2. Eu preciso de uma prova de que as declarações dos meus auditados são verdadeiras. 3. Eu sou cauteloso ao avaliar informações obtidas de auditados. 4. Os auditados geralmente são honestos. 5. Eu costumo confiar no que os auditados me dizem. 	Yang, Brink e Wier (2018).
Experiência do auditor	Fator importante no desempenho do auditor. A experiência em conjunto com a instrução permite que os auditores alcancem o conhecimento.	1. A realização de diferentes ações de auditoria é importante para a qualidade de auditoria.	Aisyah e Sukirman (2015)
		2. A formação acadêmica é importante na qualidade de auditoria.	Libby e Frederick (1990)
		3. Um auditor experiente tem vantagens em termos de encontrar erros e falhas com precisão e encontrar suas causas.	Tubbs (1992)
Recursos de trabalho	Recursos de trabalho se referem às características que são funcionais na realização dos objetivos laborais, que estimulam o crescimento e desenvolvimento pessoal e reduzem a demanda de trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Em geral, exerço influência sobre o meu trabalho e sobre as coisas que me preocupam no meu trabalho. 2. O meu superior hierárquico fornece ajuda e suporte quando necessário. 3. O fluxo de informações, no meu local de trabalho, entre os superiores e a equipe é suficiente. 4. O clima organizacional no meu trabalho é bom. 5. No meu trabalho há incentivo e apoio a novas ideias. 6. Nós regularmente fazemos melhorias em nosso trabalho. 7. Meus colegas apreciam o meu trabalho. 	Bakker <i>et al.</i> (2007)
		8. O número de auditores é suficiente para realizar as funções e responsabilidades da unidade de auditoria interna.	Alzeban e Gwilliam (2014)
Pressão do orçamento tempo	Mitigação do tempo para o desempenho das atividades.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ao executar as ações de auditoria, a pressão do orçamento tempo se faz presente. 2. O tempo para cumprir as ações de auditoria é sempre suficiente. 	Broberg <i>et al.</i> (2017)
		3. Sob pressão do orçamento tempo, para acelerar os testes de auditoria, eu admito aceitar evidências de auditoria questionáveis.	McNair (1991) Coram, Ng e Woodliff (2003, 2004)

Qualidade da auditoria	Auditoria com bom desempenho profissional fornece a boa qualidade de auditoria.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eu me sinto inseguro após assinatura do relatório de auditoria quanto a completude do processo. 2. Eu aceito explicações não tão claras dos meus auditados. 	Broberg <i>et al.</i> (2017)
		<ol style="list-style-type: none"> 3. A experiência do auditor impacta na qualidade da auditoria. 4. O ceticismo profissional impacta na qualidade da auditoria. 5. A pressão do orçamento tempo impacta na qualidade da auditoria. 6. Os recursos de trabalho impactam na qualidade da auditoria. 7. A Inteligência Emocional impacta na qualidade da auditoria. 	Salehi e Dastanpoor (2018)
Inteligência Emocional	Capacidade de gerenciar emoções pessoais e alheias, bem como realizar distinções entre elas e utilizá-las para nortear os próprios pensamentos e ações.	<p>Consciência das próprias emoções:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eu posso explicar as emoções que sinto aos membros da equipe de auditoria. 2. Eu posso discutir as emoções que sinto com outros membros da equipe de auditoria. 3. Se eu me sentir para baixo, posso falar com os outros membros da equipe de auditoria, o que fará com que me sinta melhor. 4. Eu posso falar com outros membros da equipe de auditoria sobre as emoções que sinto. <p>Gestão das próprias emoções:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Eu respeito a opinião dos membros da equipe de auditoria, mesmo que eu ache que eles estejam errados. 6. Quando me frustrar com membros da equipe de auditoria, eu posso superar a minha frustração. 7. Ao decidir sobre uma disputa, eu tento ver todos os lados antes de eu chegar a uma conclusão. 8. Eu julgo de maneira justa as ideias dos membros da equipe de auditoria. <p>A consciência das emoções dos outros</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Eu posso “ler” os verdadeiros sentimentos dos membros da equipe de auditoria, mesmo que eles tentem escondê-los. 10. Eu sou capaz de descrever com precisão a maneira como os outros colegas da equipe de auditoria estão se sentindo. 11. Quando eu falo com um membro da equipe de auditoria posso avaliar os seus verdadeiros sentimentos por meio de sua linguagem corporal. 12. Eu posso perceber quando os membros da equipe de auditoria não querem dizer o que dizem. <p>Gestão das emoções dos outros:</p>	Jordan e Lawrence (2009)

		<p>13. Eu posso contagiar os membros da equipe de auditoria com meu entusiasmo.</p> <p>14. Eu sou capaz de animar os membros da equipe de auditoria quando eles estão se sentindo para baixo.</p> <p>15. Eu posso compartilhar com os membros da equipe de auditoria do meu entusiasmo por um projeto.</p> <p>16. Eu posso ser uma fonte de entusiasmo para os membros da equipe de auditoria.</p>	
Dados demográficos	Possibilita o fornecimento de várias informações como sexo, faixa etária, formação.	Questões mistas (fechadas e abertas).	Elaboração própria

Fonte: elaborado pela autora.

Sobre o construto ceticismo profissional dos auditores, caracteriza-se quando o auditor utiliza o conhecimento, habilidade e capacidade para realizar de maneira diligente, com integridade, a escolha e avaliação objetiva de evidências (NELSON, 2009). Sobre a temática ceticismo profissional na prática de auditoria, Hurtt (2010) propõe que é uma característica individual multidimensional, e como tal, pode ser tanto um traço quanto um estado. Hurtt (2010) também desenvolveu, especificamente para o ambiente de auditoria, um mecanismo para medir o ceticismo profissional.

Acerca do construto experiência do auditor, Libby e Luft (1993) afirmam que a experiência em conjunto com a instrução permite que os auditores alcancem o conhecimento. Libby e Frederick (1990) sugerem que os auditores desempenhem uma variedade de tarefas para poder consolidar a sua opinião, formando diferentes tipos de conhecimento, e que auditores juniores possuem menos *know-how* face a auditores seniores. Sob as abordagens supramencionadas, este estudo assume a sua primeira hipótese:

H1a: Os fatores individuais (ceticismo profissional e experiência) afetam positivamente a qualidade da auditoria.

Acerca do construto recursos do trabalho, os recursos incluem aspectos como: controle de trabalho, oportunidades de desenvolvimento, participação na tomada de decisão, variedade de tarefas, *feedback* e trabalho com apoio social, conforme apontaram Crawford, Lepine e Rich (2010). Os autores Lee e Ashforth (1996) sugeriram que indivíduos que dispõem de mais recursos têm mais capacidade de atender às demandas.

Os recursos investigados nessa pesquisa foram: influência sobre o trabalho que executa, o apoio e suporte do superior, o fluxo de informações, clima organizacional, incentivo e apoio a novas ideias, melhorias no trabalho, reconhecimento dos colegas e tamanho da equipe, recursos esses já estudados por Bakker *et al.* (2007) e Alzeban e Gwilliam (2014). A partir das considerações apresentadas formula-se a segunda hipótese desta investigação:

H1b: O fator contextual recursos de trabalho afeta positivamente a qualidade da auditoria.

Por sua vez, o construto pressão do orçamento tempo ocasiona julgamentos menos conservadores que ameaçam a qualidade da auditoria (MCNAIR, 1991; CORAM; NG; WOODLIFF, 2003, 2004). Coram, Ng e Woodliff (2003) constataram, em uma de suas experiências, que para acelerar testes de auditoria sob pressão do orçamento tempo os auditores admitiram aceitar evidências questionáveis. Com base nos argumentos apresentados, testa-se a terceira hipótese:

H1c: O fator contextual pressão do orçamento tempo afeta a qualidade da auditoria.

O construto Inteligência Emocional revelou ser um fator importante na previsão de desempenho em equipes no estudo de Jordan e Lawrence (2009). O modelo teórico utilizado analisou a IE em equipes, desenvolveu e testou um modelo de medida curta, usando 16 itens, baseada em habilidades que são vitais durante a interação de membros. Concentraram-se na capacidade relativa do indivíduo lidar com suas próprias emoções e habilidades relativas a lidar com as emoções alheias.

Dado que a operacionalização das atividades da Auditoria Interna se dá por meio da composição de equipes, conforme Instrução Normativa n.º 3 (CGU, 2017a), será adequada a utilização do modelo teórico de Jordan e Lawrence (2009). Por meio do modelo de instrumento dos autores, será possível examinar o impacto da Inteligência Emocional sobre as atitudes, comportamentos e desempenho da equipe de Auditoria Interna. A partir das considerações apresentadas formulam-se as hipóteses finais desta pesquisa:

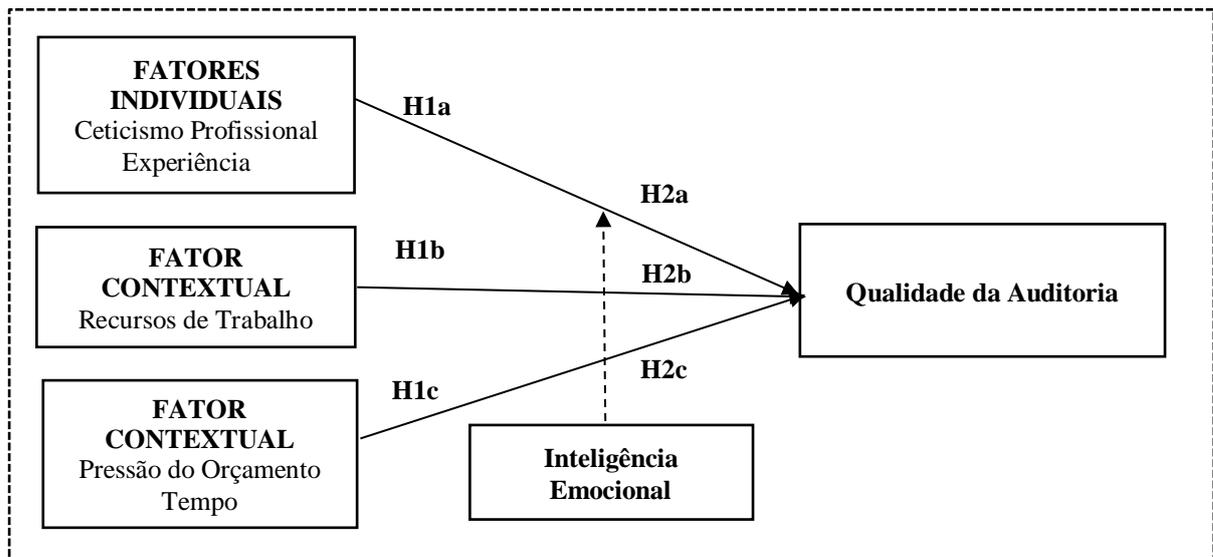
H2a: Os fatores individuais (ceticismo profissional e experiência), afetam positivamente a qualidade da auditoria, moderados pela Inteligência Emocional.

H2b: O fator recursos de trabalho, afeta positivamente a qualidade da auditoria, moderado pela Inteligência Emocional.

H2c: O fator contextual pressão do orçamento tempo afeta a qualidade da auditoria, moderado pela Inteligência Emocional.

Para sistematizar o que foi abordado até então, apresenta-se o desenho da pesquisa na Figura 9, contendo os fatores individuais (ceticismo profissional e experiência do auditor) e os fatores contextuais (recursos de trabalho e orçamento tempo) que afetam ou podem afetar a qualidade da auditoria. Evidencia-se também a Inteligência Emocional como fator moderador dessa relação.

Figura 9 – Desenho da pesquisa



Fonte: elaborada pela autora.

Os fatores individuais e contextuais estão presentes no ambiente de auditoria, e essa pesquisa investigará o efeito desses fatores na qualidade da auditoria, moderado pela Inteligência Emocional.

3.4 PRÉ-TESTE DO INSTRUMENTO

Nas palavras de Cooper e Schindler (2011, p. 371) “o pré-teste é definido como uma atividade essencial para o desenvolvimento bem-sucedido de uma pesquisa”. Segundo os autores, há inúmeras razões para fazer um pré-teste de cada pergunta e dos questionários: (i) criar maneiras de aumentar o interesse do respondente; (ii) intensificar a probabilidade de que eles permaneçam ativos até o término do questionário; (iii) descobrir problemas de conteúdo da questão, redação e sequenciamento; (iv) encontrar grupos de questões objetivadas em que é necessário treinar o pesquisador; e (v) explorar maneiras de melhorar a qualidade geral dos dados do questionário. Nessa linha argumentativa, Cooper e Schindler (2011) apresentam que os pré-testes dos respondentes exigem que o questionário seja testado no campo por uma amostra de entrevistados ou por substitutos, pessoas com características e formação semelhantes aos respondentes desejados.

Sob tal perspectiva, o pré-teste do questionário foi posto em prática com 10 pessoas que possuem as mesmas características da população, trabalham no ambiente de auditoria e fiscalização. Foram eles: quatro servidores que compõem a equipe multidisciplinar de Auditorias Internas de Instituições Federais de Ensino, um Fiscal Tributário Estadual, um

Auditor da CGU, e quatro auditores do Tribunal de Contas do Estado, conforme apresenta-se no Quadro 7.

Quadro 7 – Pré-teste do instrumento

Cargo	Número de Respondente	Instituição
Membros da Equipe de Auditoria Interna	04	Instituições Federais de Ensino
Fiscal Tributário do Estado	01	Secretaria de Fazenda do Estado
Auditor Federal de Finanças e Controle	01	Controladoria Geral da União
Auditor	04	Tribunal de Contas do Estado

Fonte: elaborado pela autora.

O pré-teste foi realizado no período de 13 a 15 de agosto de 2019, objetivando identificar possíveis ajustes no questionário. Os servidores colaboraram com o pré-teste e propiciaram valiosas contribuições.

Foi sugerido por um dos respondentes que se adicionasse a palavra “acadêmica” na pergunta “A formação é importante na qualidade da auditoria” para que não houvesse dúvida que se tratava de formação acadêmica e não de cursos e/ou treinamentos. A sugestão foi considerada, objetivando maior clareza na interpretação por parte dos respondentes.

A segunda sugestão assinalada, por outro respondente do pré-teste, foi em relação à redação da questão 1 referente à experiência do auditor. A alteração proposta foi substituir “O desempenho de variadas ações de auditoria é importante para a qualidade da auditoria” por “A realização de diferentes ações de auditoria é importante para a qualidade da auditoria”. A segunda sugestão também foi considerada com o propósito dar mais clareza à interpretação, não deixando espaço para confusão entre quantidade e variedade.

Adicionalmente, foi sugerida a alteração, por um dos respondentes do pré-teste, da redação da questão 2 do bloco pressão do orçamento tempo. Substituir o termo “atingível” por “suficiente”. Essa sugestão adicional também foi considerada visando a interpretação precisa pois, atingível remete a alcançável/possível e suficiente remete a ideia satisfatório/que basta.

A última sugestão de um dos respondentes do pré-teste foi referente a uma das questões do perfil da população da pesquisa, que trata da formação acadêmica. O respondente do pré-teste sugeriu colocar entre as alternativas outras formações acadêmicas como Administração, Engenharia e outras. Essa sugestão não foi considerada por ser a população desse estudo formada por Auditores Internos de Instituições Federais de Ensino. Para ingresso no cargo da população em estudo, diferente de auditores de outras instituições, preceitua-se as

escolaridades: curso superior em Economia, Direito ou Ciências Contábeis. (Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005).

Por fim o instrumento foi submetido ao crivo de um docente da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, com formação acadêmica Bacharel em Ciências Contábeis, especialização em auditoria e pertencente à linha de pesquisa gerencial. Esse procedimento possibilitou atestar a compreensão das questões e a certificação da validade do conteúdo das mesmas (COOPER; SCHINDLER, 2011).

Em contribuição, o referido docente propôs algumas alterações no enunciado das questões pertencentes ao Bloco qualidade da auditoria no sentido de fazer uma correlação entre as variáveis independentes (fatores individuais e contextuais), variável moderadora (IE) e a variável dependente (qualidade da auditoria).

As alterações sugeridas pelo docente foram realizadas nos enunciados das questões, aplicando adaptações aos instrumentos de estudos anteriores, ficando a composição do bloco qualidade da auditoria com as questões adicionais: i) a experiência do auditor impacta na qualidade da auditoria, ii) o ceticismo profissional impacta na qualidade da auditoria, iii) a pressão do orçamento tempo impacta na qualidade da auditoria, iv) os recursos de trabalho impactam na qualidade da auditoria e v) a Inteligência Emocional impacta na qualidade da auditoria (SALEHI; DASTANPOOR, 2018).

O instrumento de pesquisa compôs o projeto que foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). O projeto foi submetido ao CEP, pela segunda vez, em 13.01.2020 sob o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) 28449320.5.0000.0021. Após a apresentação de autorização prévia de todas as Instituições, onde se encontrava a população desse estudo, para envio dos questionários, a aprovação foi concedida por meio do Parecer n.º 3.916.705, em 14.03.2020.

3.5 COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

3.5.1 Coleta dos dados

De acordo com Cooper e Schindler (2011), a coleta de dados é uma etapa da pesquisa realizada a partir de um plano que especifica os detalhes da tarefa. Para os autores, a coleta de dados responde às perguntas: quem, o que, quando, como e onde.

Os auditores internos das instituições públicas federais de ensino, espalhados geograficamente em diferentes pontos do Brasil, receberam questionários estruturados

autoadministrados, “enviados por computador via *intranet*, *internet* e serviços *on-line* – o computador armazena/envia instrumentos completos automaticamente” (COOPER; SCHNDLER, 2011, p. 225).

Para catalogar o *e-mail* da população, e assim viabilizar o envio do questionário, foram efetuadas buscas nos sítios das instituições federais de ensino, muitas das quais, em nome da transparência, disponibilizam as informações acerca da equipe da auditoria tais como: identificação da equipe de auditoria interna, chefia, telefone e *e-mail* institucionais.

Por meio do correio eletrônico, foi enviado, via web, diretamente para caixa de *e-mail* dos respondentes um *link* da plataforma *QuestionPro*. A plataforma propiciou além do desenvolvimento do *link*, para acesso ao questionário eletrônico, o armazenamento das respostas obtidas. “A aplicação por correio permite incluir grande número de pessoas e pontos geográficos diferentes” (RICHARDSON, 2012, p. 197).

Com a possibilidade do pouco acesso ao *e-mail* institucional, devido à quarentena ocasionada pelo COVID19, buscou-se alcançar o maior número possível de respondentes, das instituições pesquisadas, por meio de grupo de *WhatsApp*. Logo, em adição ao *e-mail* enviado, identificou-se os elementos da população da pesquisa no grupo de *WhatsApp* de auditorias internas de instituições federais de ensino e reiterou-se o convite para participar da pesquisa.

Com o propósito de transmitir ao respondente a importância da pesquisa, o enunciado do questionário informou tratar-se de pesquisa para dissertação de mestrado em contabilidade, linha gerencial, contendo o nome da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, o objetivo geral da pesquisa e o seu público-alvo, auditores internos das Instituições Federais de Ensino.

O questionário foi enviado por *e-mail* aos 124 auditores internos já catalogados, visando à generalização e a maior compreensão do contexto, aplicado no contexto de análise individual do auditor interno. A coleta dos dados foi realizada no decorrer do período de 13 de abril a 18 de maio do ano de 2020, data limite constante no cronograma apresentado ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMS, com o retorno de 93 questionários válidos.

Reitera-se que a identificação dos respondentes e das instituições não foram divulgados nessa pesquisa, os dados foram tratados estatisticamente de forma coletiva e anônima, em nome dos princípios éticos da pesquisa.

3.5.2 Tratamento dos dados

No tratamento dos dados, o primeiro procedimento adotado foi a estatística descritiva para avaliar o perfil dos respondentes, obtidos por meio das questões demográficas do

instrumento de coleta. Apresentou-se inicialmente a descrição da amostra participante da pesquisa, caracterizando o seu perfil por gênero, faixa etária, estado civil, tempo de atuação na auditoria interna, formação acadêmica e por fim, a evidenciação dos profissionais que possuem pós-graduação.

Na sequência do tratamento dos resultados obtidos, foram apresentadas as percepções dos respondentes a respeito de cada fator investigado, constante no construto da pesquisa: ceticismo profissional, experiência, recursos de trabalho, pressão do orçamento tempo, inteligência emocional e qualidade da auditoria. As percepções foram evidenciadas com a indicação da maior média obtida, a moda e o desvio padrão em cada um dos fatores.

Para dar continuidade ao tratamento dos dados foi utilizada Modelagem de Equações Estruturais (MEE) testando hipóteses sobre a dimensionalidade e as relações entre variáveis latentes e observadas (COOPER; SCHINDLER, 2011). Ademais, a técnica de Modelagem Equações Estruturais (do inglês *Structural Equation Modeling SEM*) consiste em uma abordagem flexível para examinar como as coisas se relacionam entre si (HAIR JR. *et al.*, 2009).

Para manipulação e verificação dos dados obtidos na pesquisa, foram empregadas técnicas multivariadas utilizando o *software SmartPLS 3*. O tratamento dos dados coletados compreendeu as seguintes etapas: (i) verificação das Validades Convergentes dos modelos de mensuração; (ii) observação dos valores da Consistência interna (Alfa de *Cronbach*) e Confiabilidade Composta (CC); (iii) avaliação da validade discriminante (VD); (iv) avaliação dos coeficientes de determinação de Pearson (R²); e (v) teste da significância das relações apontadas.

A verificação do modelo de mensuração e seus prováveis ajustes preconizados por Hair Jr. *et al.* (2014) apontam que as cargas externas dos indicadores devem ser maiores que 0,70, sendo assim, cargas externas estatisticamente significantes. As cargas externas foram estatisticamente significantes refletindo na Variância Média Extraída (AVE). Os autores Fornell e Larcker (1981) afirmam que quando as AVEs são maiores que 0,50 admite-se que o modelo converge a um resultado satisfatório.

Em relação à etapa da observação dos valores da Consistência interna (Alfa de *Cronbach*) e Confiabilidade Composta (CC), os autores, Hair Jr. *et al.* (2014) declaram que, o Alfa de *Cronbach* é sensível ao número de itens na escala e tende a subestimar a confiabilidade da consistência interna. Nele todos os indicadores são igualmente confiáveis ao modelo, ou seja, todos os indicadores têm cargas exteriores iguais.

Acerca da Confiabilidade Composta (CC), Ringle, Silva e Bido (2014) declaram que a Confiabilidade Composta (CC) é mais adequada ao PLS-PM, pois prioriza as variáveis de acordo com as suas confiabilidades. Por seu turno, os autores Hair Jr. *et al.* (2014) declaram que valores de CC de 0,60 a 0,70 são aceitáveis em pesquisas exploratórias. Os resultados de CC atingiram o preconizado na literatura.

A respeito da etapa de avaliação da validade discriminante (VD), é entendida como um indicador de que os constructos ou variáveis latentes são independentes um dos outros (HAIR JR. *et al.*, 2014). Foram utilizadas as duas maneiras para cumprir esta etapa: o critério de Fornell e Larcker (1981) e observando as cargas cruzadas (*Cross Loading*). No critério de Fornell e Larcker (1981), quando as AVEs são maiores que 0,50 admite-se que o modelo converge a um resultado satisfatório. Observando as cargas cruzadas, ou *Cross Loading* de Chin (1998), as cargas fatoriais dos indicadores em seus respectivos construtos foram superiores as cargas fatoriais de outros indicadores. Logo, os critérios *Cross Loading* e os de Fornell e Larcker (1981) foram atendidos.

Quanto à análise da avaliação dos coeficientes de determinação de Pearson (R²), seguiu-se nessa pesquisa o preconizado por Cohen (1988). O autor sugere que para a área de ciências sociais e comportamentais, R²=2% seja classificado como efeito pequeno, R²=13% como efeito médio e R²=26% como efeito grande, o indicador de Cohen (1988) foi observado.

Ao avaliar Relevância ou Validade Preditiva (Q²), utilizou-se *Blindfolding* ou indicador de Stone-Geisser. Os autores Hair Jr. *et al.* (2014) declaram, como critério de avaliação, que os valores obtidos sejam maiores que zero, esse padrão foi respeitado na pesquisa.

O próximo procedimento, após a execução das etapas de manipulação e validação dos dados, foi testar a determinação dos coeficientes de caminho, para tanto, utilizou-se a técnica *Boostrapping*. Hair Jr. *et al.* (2009) definem *Boostrapping* como uma técnica de reamostragem que faz estimativas a partir de todas as subamostras combinadas e que em seguida fornece além dos melhores coeficientes estimados, a variabilidade esperada e, assim, sua probabilidade de diferenciar do zero, gerando desta forma a significância das relações entre os construtos do modelo. Por fim, as inferências sobre confirmação ou não das hipóteses foram apresentadas.

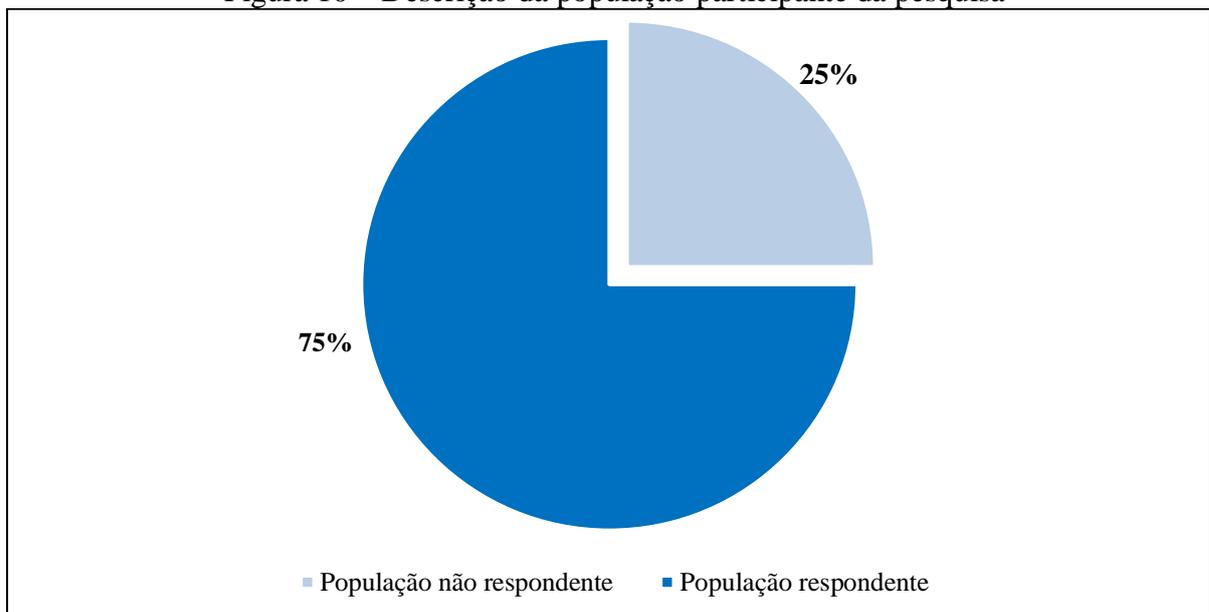
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS

Nesta seção, os resultados da pesquisa são apresentados em 04 tópicos sendo esses: (i) Descrição dos participantes da pesquisa, (ii) Análise descritiva das respostas ao instrumento de pesquisa, (iii) Modelo de mensuração proposto e, por fim, (iv) Discussão dos resultados encontrados a partir da literatura explorada na pesquisa.

4.1 DESCRIÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

A população da pesquisa compreendeu 124 auditores internos de Instituições Federais de Ensino de diferentes regiões geográficas, todos os 124 elementos da população estavam atuando na auditoria interna no período da pesquisa. A porcentagem da população respondente e da não respondente estão evidenciados na Figura 10.

Figura 10 – Descrição da população participante da pesquisa



Fonte: dados da pesquisa (2020).

Depreende-se, observando a Figura 10, que a pesquisa obteve a participação de 75% da população pesquisada, que correspondeu a 93 auditores internos.

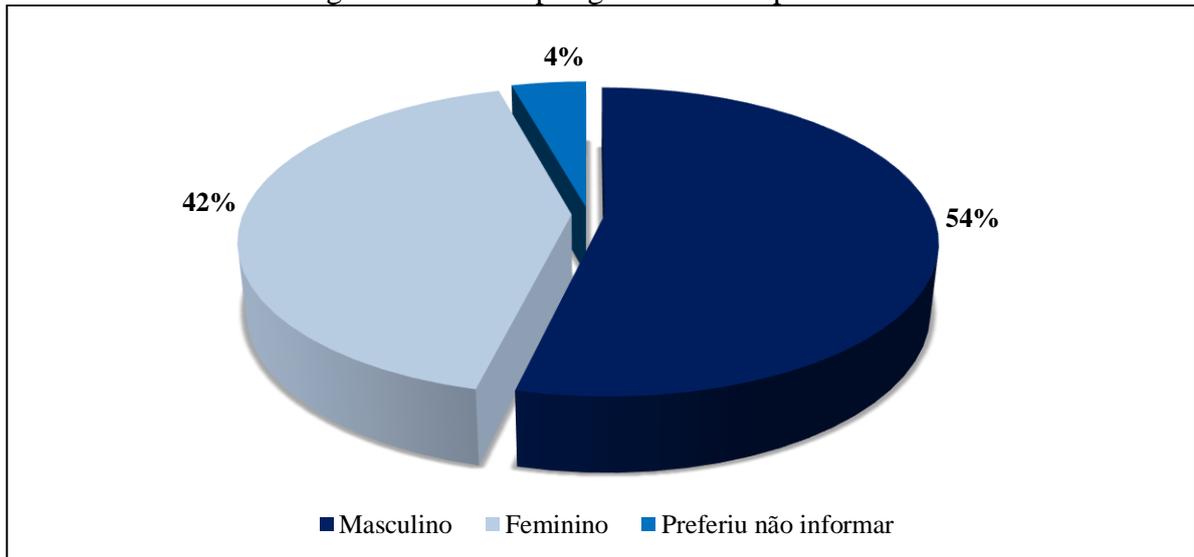
O perfil dos respondentes foi investigado por meio do Bloco II do questionário (Apêndice A) que conteve perguntas utilizadas para caracterizar os respondentes que compõem a amostra, tais como: (i) gênero; (ii) ano do nascimento; (iii) estado civil; (iv) formação

acadêmica, (v) se possui pós-graduação e por fim, (vi) tempo de atuação na auditoria interna. Essas características são evidenciadas por meio descritivo na forma de figuras.

O questionário foi aplicado nos auditores internos de instituições públicas federais de ensino, segregados os respondentes por gênero o resultado é apresentado na Figura 11.

1

Figura 11 – Perfil por gênero dos respondentes

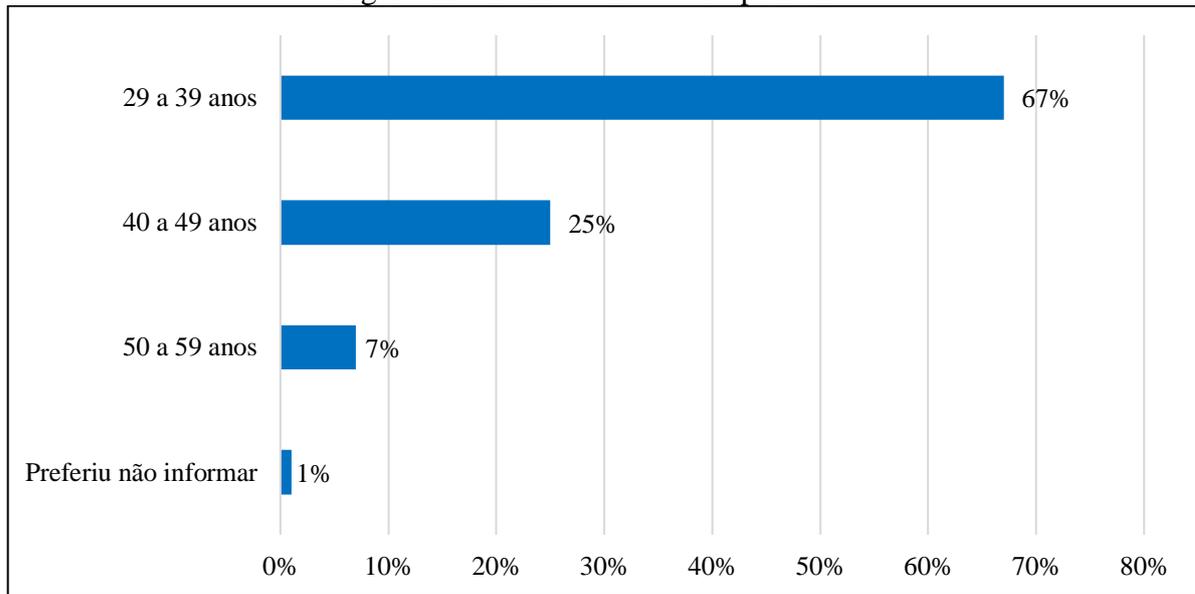


Fonte: dados da pesquisa (2020).

Analisando o perfil dos respondentes, apresentado na Figura 11, percebe-se maior participação do gênero masculino na pesquisa, embora não discrepante, há diferença entre os respondentes de gêneros masculino e feminino. O gênero masculino representa 54% dos respondentes enquanto o feminino 42%.

Na sequência, a Figura 12 detalha a faixa etária dos respondentes. Os dados, por intervalo de faixa etária, estão distribuídos em quatro: (i) de 50 a 59 anos (7%), (ii) de 40 a 49 anos (25%), (iii) de 29 a 39 anos (67%) e (iv) preferiu não informar (1%).

Figura 12 – Faixa etária dos respondentes

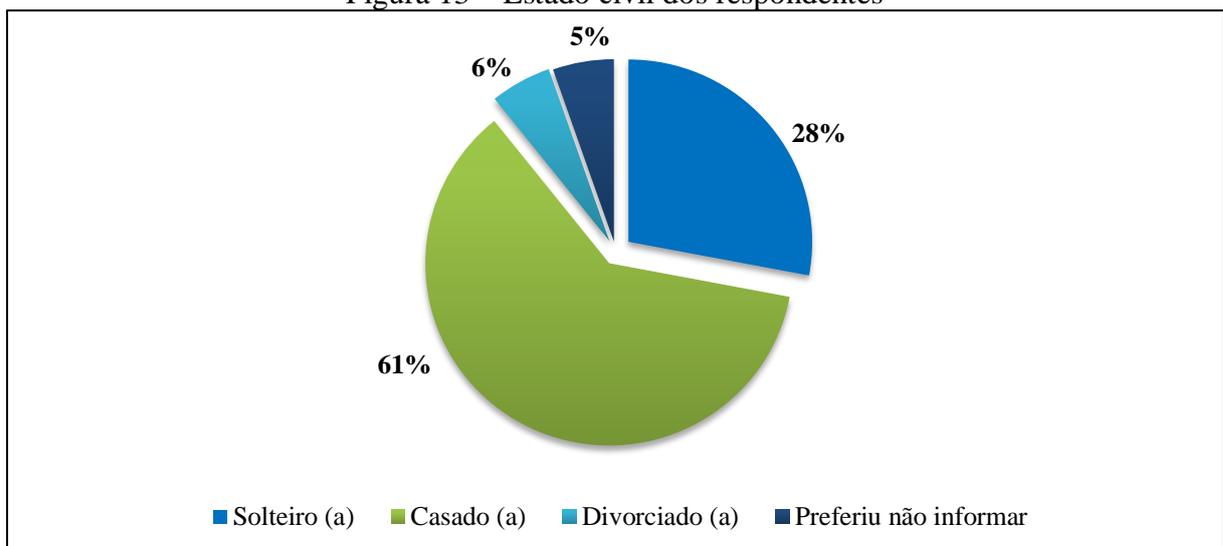


Fonte: dados da pesquisa (2020).

Conforme evidenciado na Figura 12 referente à faixa etária, predominou entre os respondentes a faixa etária de 29 a 39 anos, no período da coleta de dados, representando 67 % do total dos respondentes.

Quanto ao estado civil dos respondentes, estes foram segmentados na pesquisa em: (i) solteiro (a), (ii) casado (a), (iii) divorciado (a) ou viúvo (a), conforme apresentado na Figura 13.

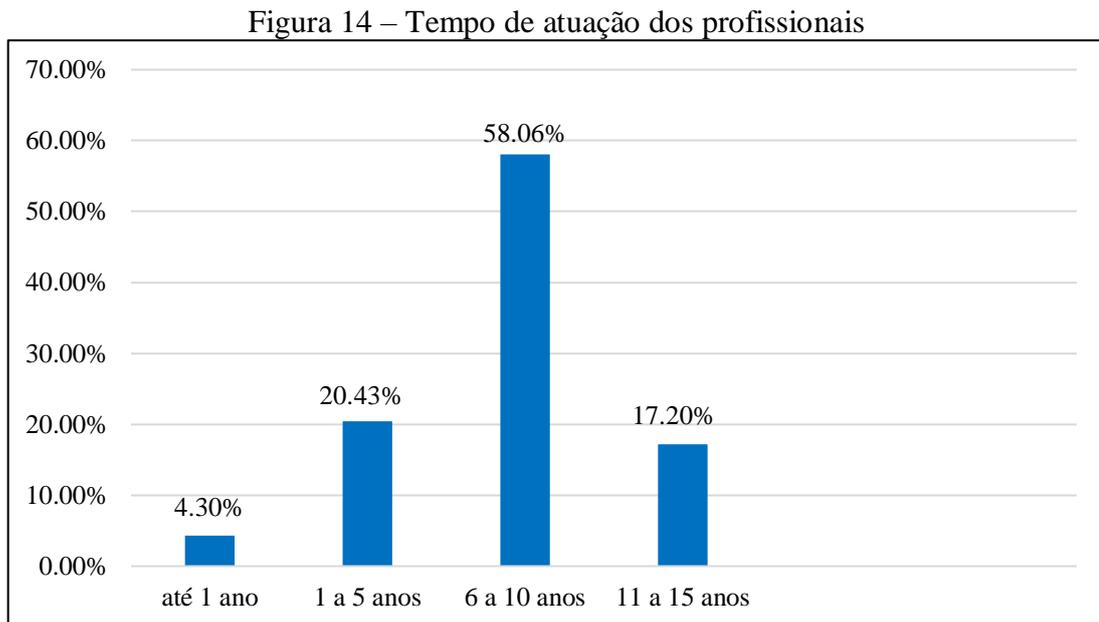
Figura 13 – Estado civil dos respondentes



Fonte: ados da pesquisa (2020).

Os dados da Figura 13 evidenciam que, entre os participantes da pesquisa, o estado civil solteiro (a) é representado por 28% dos auditores internos; enquanto o estado civil casado foi evidenciado por 61%; seguido de 5% dos divorciados e por fim 6% dos que preferiram não responder. Observa-se que o estado civil casado (a) concentra maior percentual (61%) dentre os participantes da pesquisa.

O tempo de atuação na auditoria pode representar um indicativo para avaliar a experiência dos auditores internos, o que pode ser observado na Figura 14.

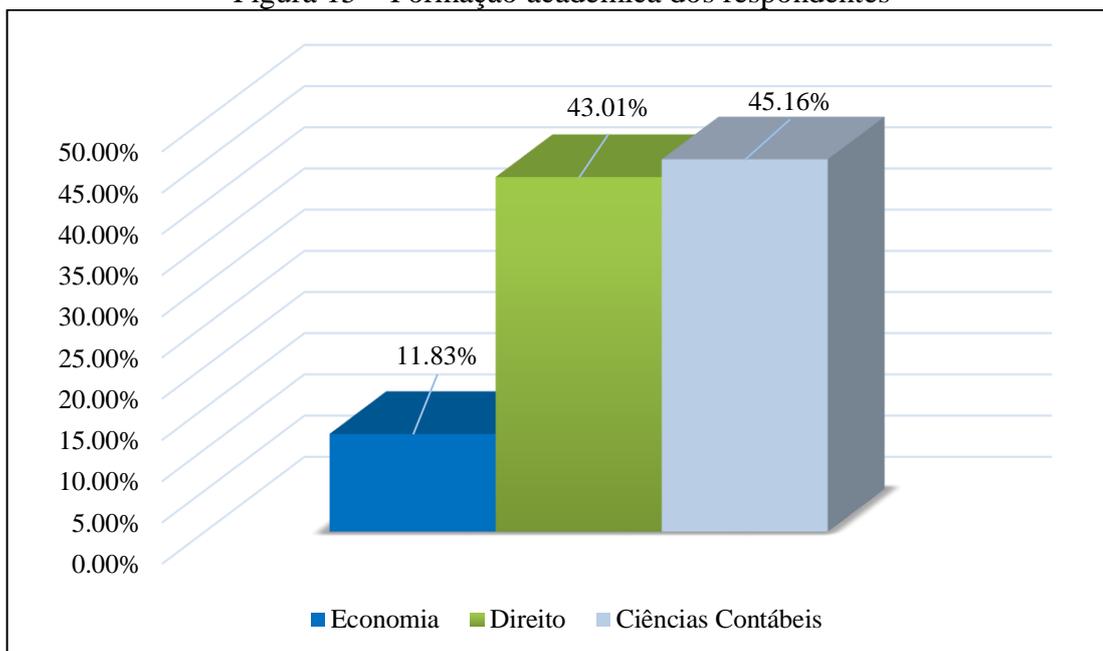


Fonte: dados da pesquisa (2020).

A Figura 14 demonstra que 4,30% dos profissionais atuam na auditoria interna há pelo menos 1 ano, ao passo que 20,43% desempenham a atividade de auditoria entre 1 e 5 anos, finalizando com 75,26% dos auditores internos, participantes da pesquisa, que têm mais de 5 anos de atuação.

Na Figura 15 apresenta-se a formação acadêmica dos respondentes, distribuídas conforme o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE), balizado pela Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005. O PCCTAE distribui as formações acadêmicas necessárias para o cargo de auditor em: (i) Economia, (ii) Direito ou (iii) Ciências Contábeis.

Figura 15 – Formação acadêmica dos respondentes

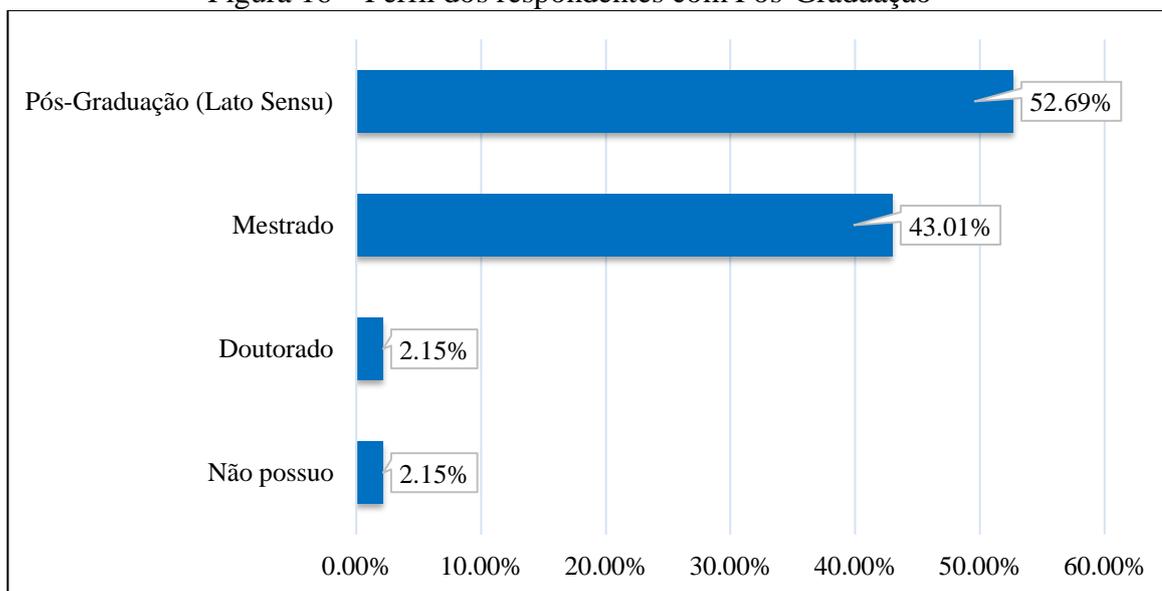


Fonte: dados da pesquisa (2020).

De acordo com a Figura 15, há predominância de duas formações acadêmicas no grupo dos respondentes investigados, Bacharel em Ciências Contábeis (45,16%) e Bacharel em Direito (43,01%), seguidos da Formação Bacharel em Economia (11,83%).

Os dados demográficos da amostra investigada apresentaram informações quanto ao complemento da formação além da graduação, como: (i) Pós-Graduação (*Lato Sensu*), (ii) Mestrado, (iii) Doutorado; os resultados são apresentados na Figura 16.

Figura 16 – Perfil dos respondentes com Pós-Graduação



Fonte: dados da pesquisa (2020).

Destaca-se que 52,69% da amostra desta pesquisa possui pós-graduação (*Lato Sensu*) ao passo que, 43,01% possui mestrado, seguido de 2,15% de profissionais que possuem doutorado. Os dados da Figura 16 informam ainda que 2,15% da amostra não possui pós-graduação.

4.2 ANÁLISE DESCRITIVA

Apresenta-se nesta seção a estatística descritiva das assertivas que compõem cada construto do instrumento de pesquisa. O construto está representado especificamente por: Ceticismo Profissional, Experiência do Auditor, Recursos de Trabalho no ambiente de auditoria, Pressão do Orçamento Tempo, Inteligência Emocional como Variável Moderadora e Qualidade da Auditoria.

O primeiro grupo de questões foi direcionado à percepção do auditor interno em relação ao ceticismo profissional (CP). O respondente deveria indicar o quanto concordava, dentro da escala tipo *Likert* de 1 a 7, com as assertivas apresentadas no Quadro 6: (1) eu sempre questiono coisas que os auditados me dizem, (2) eu preciso de uma prova de que a declaração dos meus auditados é verdadeira, (3) eu sou cauteloso ao avaliar informações obtidas de auditados, (4) os auditados geralmente são honestos, e (5) eu costumo confiar no que os auditados me dizem. Os resultados da análise descritiva do ceticismo profissional estão ilustrados no Tabela 1.

Tabela 1 – Estatística Descritiva Construto Ceticismo Profissional

Construto	Assertivas	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Ceticismo Profissional	CP_1	5,22	5	6	1,40	1	7
	CP_2	5,95	6	7	1,28	1	7
	CP_3	6,28	7	7	1,04	2	7
	CP_4	3,31	3	4	1,39	1	7
	CP_5	4,32	4	3	1,67	1	7

Nota: CP= Ceticismo Profissional

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Depreende-se da Tabela 1 que a maior média retornada pelos respondentes foi da (CP_3) 6,28. Observa-se que a média dessa assertiva e a moda (7), resposta mais assinalada, são bem próximas. O desvio padrão da assertiva (1,04) ratifica que o grau de dispersão entre as respostas foi pequeno, ou seja, a uniformidade entre as respostas foi significativa. Logo, entre as assertivas do construto Ceticismo Profissional (CP) destacou-se, obteve a maior média, a assertiva CP_(3): eu sou cauteloso ao avaliar informações obtidas de auditados.

No segundo grupo de questões, apresentado na sequência, a percepção do auditor interno em relação à experiência é demonstrada. O respondente deveria indicar o quanto concordava, dentro da escala tipo *Likert* de 1 a 7, com as assertivas referente à Experiência do Auditor (EA) assertivas já demonstradas no Quadro 6. Apresenta-se no Tabela 2 a análise descritiva referente a percepção do auditor em relação à experiência.

Tabela 2 – Estatística Descritiva Construto Experiência do Auditor

Construto	Assertivas	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Experiência do Auditor	EA_1	6,25	7	7	1,01	3	7
	EA_2	5,69	6	7	1,47	1	7
	EA_3	6,17	7	7	1,12	2	7

Nota: EA= Experiência do Auditor
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Infere-se da Tabela 2 que as médias referentes às assertivas do construto Experiência do Auditor (EA) não apresentam disparidades entre si e que, a maior média apresentada foi (EA_1) 6,25. Em adição, observa-se que mais uma vez a média (6,25) e a moda (7) obtiveram respostas próximas, informação validada pelo Desvio Padrão (1,01) que indicou que o grau de dispersão entre as respostas foi pequeno, ou seja, a uniformidade entre as respostas foi importante.

Conclui-se, dessa forma, que todas as assertivas acerca da experiência do auditor tiveram média acima de 5 e que, a mais alta entre elas foi a assertiva EA_1 que afirma que a realização de diferentes ações de auditoria é importante na qualidade da auditoria, seguida da EA_3 que declarou que um auditor experiente tem vantagens em termos de encontrar erros e falhas com precisão e encontrar suas causas e finalizando com a EA_2 a formação acadêmica é importante na qualidade da auditoria.

Acerca da percepção do auditor quanto aos recursos de trabalho no ambiente de auditoria, a investigação se deu por meio do terceiro grupo de questões. Coube ao respondente indicar o quanto concordava, dentro da escala tipo *Likert* de 1 a 7, com as assertivas relativas aos Recursos de Trabalho (RT), assertivas essas já demonstradas no Quadro 6. Desta forma, retrata-se na Tabela 3 a análise descritiva referente a percepção do auditor em relação ao construto Recursos de Trabalho.

Tabela 3 – Estatística Descritiva Construto Recursos de Trabalho

Construto	Assertivas	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Recursos de Trabalho	RT_1	5,70	6	6	0,93	3	7
	RT_2	5,76	6	6	1,37	1	7
	RT_3	5,04	5	5	1,51	1	7
	RT_4	5,04	5	5	1,69	1	7
	RT_5	5,19	5	7	1,52	1	7
	RT_6	5,57	6	6	1,21	2	7
	RT_7	5,44	6	6	1,16	2	7
	RT_8	4,70	5	6	2,05	1	7

Nota: RT= Recursos de Trabalho

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Percebe-se na Tabela 3, que dentre as assertivas investigadas, acerca dos Recursos de Trabalho no Ambiente de Auditoria (RT), a maior média se refletiu na RT_2 (5,76). Verificou-se que, mais uma vez, a média (5,76) e a moda (6) obtiveram respostas próximas, informação validada pelo Desvio Padrão (1,37) que evidenciou o baixo grau de dispersão entre as respostas dessa assertiva isto é, a uniformidade entre as respostas foi considerável.

Deduz-se que entre as assertivas a RT_2 “O meu superior hierárquico fornece ajuda e suporte quando necessário”, obteve a maior média (5,76) seguida da RT_1 (5,70) “Em geral, exerço influência sobre o meu trabalho e sobre as coisas que me preocupam no meu trabalho”, ambas com a moda (6), respostas que mais se repetiram.

No que tange à percepção do auditor a respeito da Pressão do Orçamento Tempo, o quarto grupo de questões examinou a percepção desse fator pelo auditor interno. O respondente indicou o quanto concordava, dentro da escala tipo *Likert* de 1 a 7, com as assertivas relativas à Pressão do Orçamento Tempo, assertivas também demonstradas no Quadro 6. Desta forma, a Tabela 4 reflete a análise descritiva referente a percepção do auditor em relação a Pressão do Orçamento Tempo (OT).

Tabela 4 – Estatística Descritiva Construto Pressão do Orçamento Tempo

Construto	Assertivas	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Pressão do Orçamento Tempo	OT_1	5,25	5	6	1,28	2	7
	OT_2	4,63	5	6	1,44	1	7
	OT_3	5,84	6	7	1,42	2	7

Nota: OT= Orçamento Tempo

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Na Tabela 4 observa-se que a maior média está na assertiva OT_3 (5,84) com a moda (7), nessa assertiva a pontuação mínima foi 2 e a máxima 7. O Desvio Padrão entre as notas atribuídas nessa assertiva foi 1,42, evidenciando o baixo grau de dispersão. Por seu turno, entre

as assertivas, a que apresentou menor média foi OT_2 “O tempo para cumprir as ações de auditoria é sempre suficiente”.

Conclui-se do construto Pressão do Orçamento Tempo a OT_3 “Sob pressão do orçamento tempo, para acelerar os testes de auditoria, eu admito aceitar evidências de auditoria questionáveis” foi a que obteve a maior média seguida da OT_1 “Ao executar as ações de auditoria, a pressão do orçamento tempo se faz presente”.

Em relação à percepção do auditor sobre a Inteligência Emocional, foi utilizada a escala desenvolvida por Jordan e Lawrence (2009), que apresentaram uma versão curta para a escala de Jordan *et al.* (2002). No modelo de medida curta, usando 16 itens, a escala mede quatro componentes distintos: Consciência de suas Próprias Emoções (CPE); Gestão de Próprias Emoções (GPE); Consciência das Emoções dos Outros (CEO); e Gestão das Emoções dos Outros (GEO). As assertivas foram demonstradas no construto constante no Quadro 6. A Tabela 5 apresenta a análise descritiva referente a Inteligência Emocional em Equipe.

Tabela 5 – Estatística Descritiva Construto Inteligência Emocional

Construto Inteligência Emocional	Assertivas	Média	Mediana	Moda	Desvio-Padrão	Mínimo	Máximo
Consciência das Próprias Emoções	CPE_1	4,82	5	6	1,67	1	7
	CPE_2	4,70	5	6	1,66	1	7
	CPE_3	4,60	5	6	1,72	1	7
	CPE_4	4,53	5	4	1,70	1	7
Gestão das Próprias Emoções	GPE_1	5,68	6	6	1,31	1	7
	GPE_2	5,53	6	6	1,38	2	7
	GPE_3	6,17	6	7	0,98	1	7
	GPE_4	5,96	6	6	0,92	2	7
Consciência das Emoções dos Outros	CEO_1	4,48	5	4	1,46	1	7
	CEO_2	3,96	4	5	1,54	1	7
	CEO_3	4,42	5	4	1,51	1	7
	CEO_4	4,67	5	5	1,53	1	7
Gestão das Emoções dos Outros	GEO_1	5,02	5	6	1,41	1	7
	GEO_2	4,80	5	5	1,39	1	7
	GEO_3	5,33	5	5	1,24	1	7
	GEO_4	5,00	5	5	1,47	1	7

Nota: CPE= Consciência das Próprias Emoções; GPE= Gestão das Próprias Emoções; CEO= Consciência das Emoções dos Outros; GEO= Gestão das Emoções dos Outros.

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Depreende-se da Tabela 5 que a maior média retornada pelos respondentes referente a Consciência das Próprias Emoções (CPE), foi 4,82, observa-se que a média e a moda (6), resposta mais assinalada, são próximas. O desvio padrão da assertiva (1,67) valida que o grau

de dispersão entre as respostas foi pequeno, ou seja, há uniformidade significativa entre as respostas. Conclui-se, a partir das respostas obtidas, que na percepção dos investigados a CPE_1 “eu posso explicar as emoções que sinto aos membros da equipe de auditoria” foi a assertiva que mais se asseverou.

No que tange as assertivas acerca da Gestão das Próprias Emoções, a maior média apresentada foi GPE_3 (6,17), aqui também se percebe que a média (6,17) e a moda (7) se avizinham. E o desvio padrão da assertiva (0,98) confere uniformidade significativa entre as respostas com grau de dispersão menor que 1. Constatou-se, a partir das respostas obtidas, que na percepção dos investigados a GPE_3 “Ao decidir sobre uma disputa, eu tento ver todos os lados antes de eu chegar a uma conclusão” foi a assertiva que mais se confirmou.

Em relação a Consciência das Emoções dos Outros (CEO), dentre as assertivas a média que se destacou foi a CEO_4 (4,67), identifica-se que a média (4,67) e a moda (5) têm boa proximidade. O desvio padrão da assertiva (1,53) reflete o baixo grau de dispersão, indicando uniformidade entre as respostas. Verifica-se, a partir das respostas obtidas, que na percepção dos investigados a CEO_4 “Eu posso perceber quando os membros da equipe de auditoria não querem dizer o que dizem” foi a assertiva que mais corroborou.

Por fim, quanto à Gestão das Emoções dos Outros (GEO), a média que se salientou foi da assertiva GEO_3 (5,33), observa-se que a média (5,33) e a moda (5) também são bem próximas. O desvio padrão retornado da assertiva (1,24) espelha o pequeno grau de dispersão, reconhecendo a uniformidade entre as respostas. Conclui-se, a partir das respostas obtidas, que na percepção dos investigados a GEO_3 “Eu posso compartilhar com os membros da equipe de auditoria do meu entusiasmo por um projeto” foi a assertiva que mais se afirmou.

No último grupo de questões, referente ao construto qualidade da auditoria, a percepção do auditor interno acerca dessa variável é evidenciada. Nele, o respondente, assim como nos grupos anteriores, deveria indicar o quanto concordava, dentro da escala tipo *Likert* de 1 a 7, com as assertivas referente à Qualidade da Auditoria (QA), assertivas já demonstradas no Quadro 6. Isto posto, apresenta-se na Tabela 6 a análise descritiva referente a percepção do auditor em relação à Qualidade da Auditoria.

Tabela 6 – Estatística Descritiva Construto Qualidade da Auditoria

Construto	Assertivas	Média	Mediana	Moda	Desvio-Padrão	Mínimo	Máximo
Qualidade da Auditoria	QA_1	4,87	6	6	1,82	1	7
	QA_2	5,45	6	6	1,40	2	7
	QA_3	6,05	6	7	1,09	2	7
	QA_4	6,00	6	7	0,96	3	7
	QA_5	5,44	6	6	1,15	1	7
	QA_6	6,19	6	6	0,81	4	7
	QA_7	6,15	6	7	0,92	3	7

Nota: QA= Qualidade da Auditoria

Fonte: dados da pesquisa (2020).

É possível observar na Tabela 6 que a maior média retornada pelos respondentes referente a Qualidade da Auditoria (QA) foi 6,19, observa-se que a média e a moda (6), resposta mais se repetiu, são bem aproximadas. O desvio padrão da assertiva (0,81) confirma o baixo grau de dispersão entre as respostas, isto é, há uniformidade significativa entre as respostas. Conclui-se, a partir das respostas obtidas, que na percepção dos investigados a QA_6 “Os recursos de trabalho impactam na qualidade da auditoria” foi a assertiva mais atestada.

4.3 MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS

A modelagem de equações estruturais, ou MEE, é definida por Neves (2018) como uma técnica de modelagem estatística multivariada de caráter geral, que é amplamente utilizada nas Ciências Humanas e Sociais. É um método estatístico que permite ao pesquisador examinar uma série de relações de dependência simultaneamente (HAIR JR.; HULT; RINGLE; SARSTEDT, 2016).

Os autores Ringle, Silva e Bido (2014) descrevem as etapas da Modelagem de Equações Estruturais: (i) a primeira etapa avalia os modelos de mensuração, segundo os autores, o primeiro aspecto a ser observado dos modelos de mensuração são as Validades Convergentes, obtidas pelas observações das Variâncias Médias Extraídas (do inglês *Average Variance Extracted* - AVE) que devem ser maiores ou iguais a 0,50 ($AVE \geq 0,50$); (ii) na segunda etapa, após se garantir a Validade Convergente, é feita a observação dos valores da Consistência interna (Alfa de *Cronbach*) e Confiabilidade Composta (CC); (iii) a terceira etapa corresponde à avaliação da validade discriminante (VD) da MEE, que é entendida como um indicador de que os constructos ou variáveis latentes são independentes um dos outros (HAIR JR. *et al.*, 2014). Hair Jr. *et al.* (2014) explicam que há duas maneiras de cumprir esta etapa: observando as cargas cruzadas (*Cross Loading*) e o critério de Fornell e Larcker (1981). Na etapa (iv), a

primeira análise é a avaliação dos coeficientes de determinação de Pearson (R^2); e, por fim, a etapa (v) testa a significância das relações apontadas, usando o módulo “*Bootstrapping*” (técnica de reamostragem).

4.3.1 Modelo de Mensuração

Os autores Hair Jr. *et al.* (2017) sugerem que antes de aplicar o modelo PLS-SEM, sejam realizados testes do modelo de mensuração reflexivo para avaliar a adequação do modelo, são eles: validade convergente; confiabilidade da consistência interna e validade discriminante. Desta forma, seguindo o preconizado por Hair Jr. *et al.* (2017) e cumprindo a etapa (i) indicada por Ringle, Silva e Bido (2014), iniciou-se a verificação do modelo de mensuração e seus prováveis ajustes. Hair Jr. *et al.* (2014) apontam que as cargas externas dos indicadores devem ser maiores que 0,70, sendo assim, cargas externas estatisticamente significantes.

Cargas externas estatisticamente significante refletem na Variância Média Extraída (AVE). Fornell e Larcker (1981) afirmam que quando as AVEs são maiores que 0,50 admite-se que o modelo converge a um resultado satisfatório, adequada para todos os construtos. Por seu turno, Hair Jr. *et al.* (2014) sugerem que a exclusão de indicadores que apresentam cargas fatoriais baixas melhora a confiabilidade e validade dos respectivos construtos.

Isto posto, buscando atender os critérios preconizados na literatura, foram retiradas dos construtos 07 assertivas que apresentaram baixas cargas fatoriais, ou seja, não significantes estatisticamente, foram elas: EA_02 (A formação acadêmica é importante na qualidade de auditoria), CP_04 (Os auditados geralmente são honestos), RT_08 (O número de auditores é suficiente para realizar as funções e responsabilidades da unidade de auditoria interna), OT_02 (O tempo para cumprir as ações de auditoria é sempre suficiente) e QA_01 (Eu me sinto inseguro após assinatura do relatório de auditoria quanto a completude do processo), QA_02 (Eu aceito explicações não tão claras dos meus auditados) e QA_07 (A Inteligência Emocional impacta na qualidade da auditoria).

Na segunda etapa (ii), indicada por Ringle, Silva e Bido (2014), após garantir a Validade Convergente, deve ser feita a observação dos valores da Consistência Interna (Alfa de Cronbach) e Confiabilidade Composta (CC). Hair Jr. *et al.* (2014) declaram que no Alfa de Cronbach (AC) todos os indicadores são igualmente confiáveis ao modelo, ou seja, todos os indicadores têm cargas exteriores iguais. Ainda segundo os autores, o Alfa de Cronbach é sensível ao número de itens na escala e tende a subestimar a confiabilidade da consistência interna.

Corroborando, Ringle, Silva e Bido (2014) afirmam que o Alpha de *Cronbach* fornece uma estimativa da confiabilidade com base nas intercorrelações das variáveis observáveis que é interpretado da mesma forma que a confiabilidade composta que varia de 0 a 1. Os autores Ringle, Silva e Bido (2014) declaram, ainda, que a Confiabilidade Composta (CC) é mais adequada ao PLS-PM, pois prioriza as variáveis de acordo com as suas confiabilidades, enquanto o Alfa de *Cronbach* (AC) é muito sensível ao número de variáveis em cada constructo.

No que tange à Confiabilidade Composta (CC), os autores Hair Jr. *et al.* (2014) declaram que valores de CC de 0,60 a 0,70 são aceitáveis em pesquisas exploratórias, enquanto em estágios mais avançados de pesquisa, valores entre 0,70 e 0,90 podem ser considerados satisfatórios. Por seu turno, AVE é média das cargas fatoriais elevada ao quadrado representando quanto as variáveis se relacionam positivamente com os seus respectivos constructos (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

Isto posto, após eliminadas as sete assertivas, apresenta-se a Tabela 7 com a Validade Convergente do Modelo de Mensuração contendo os indicadores da Confiabilidade Composta (CC) e (AVE) de cada construto investigado neste estudo.

Tabela 7 – Validade Convergente do Modelo de Mensuração

Construto	Confiabilidade Composta (CC)	Variância Média Extraída (AVE)
Fatores Individuais	0,756	0,620
Recurso do Trabalho	0,889	0,536
Pressão do Orçamento Tempo	0,625	0,485
Inteligência Emocional	0,827	0,551
Qualidade da auditoria	0,790	0,494

Nota: AVE $\geq 0,50$; CC $> 0,60$

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Depreende-se da Tabela 7 que, acerca da análise da Confiabilidade Composta (CC), não foi identificado nenhum valor inferior a 0,60, corroborando para a aceitação do modelo, segundo escala dos autores Hair Jr. *et al.* (2014), que declararam para pesquisas exploratórias valores de 0,60 a 0,70.

Quanto à adequação do modelo para validade convergente, a AVE apresentou, na sua maioria, valores acima de 0,50. Apresentou ainda dois valores que se avizinham a 0,50 e que atenderam ao requisito de Confiabilidade Composta (maiores que 0,60), logo, tais resultados também satisfazem as condições de adequação do modelo de mensuração. Isto posto, as AVEs deste estudo são aceitáveis ($\geq 0,50$) e todas com CC acima de 0,60, correspondendo ao que preconizaram Hair Jr. *et al.* (2016).

Atendendo à terceira etapa (iii) sugerida por Ringle, Silva e Bido (2014), avaliou-se a validade discriminante (VD) do MEE, que é entendida como um indicador de que os constructos ou variáveis latentes são independentes um dos outros (HAIR *et al.*, 2014). Ringle, Silva e Bido (2014) segregam em duas maneiras de cumprir esta etapa: o critério de Fornell e Larcker (1981) e observando as cargas cruzadas (*Cross Loading*).

Conforme Ringle, Silva e Bido (2014), no critério de Fornell e Larcker (1981) compara-se as raízes quadradas dos valores das AVEs de cada constructo com as correlações (de Pearson) entre os constructos (ou variáveis latentes). Dito isto, apresenta-se na Tabela 8 a Validade Discriminante – Fornell e Larcker.

Tabela 8 – Validade Discriminante – Fornell e Larcker

Constructos	Fatores Individuais	Inteligência Emocional	Pressão do Orçamento Tempo	Qualidade da Auditoria	Recurso do Trabalho
Fatores Individuais	0,788				
Inteligência Emocional	0,179	0,742			
Pressão do Orçamento Tempo	0,275	-0,117	0,697		
Qualidade da Auditoria	0,378	0,014	0,373	0,703	
Recurso do Trabalho	0,274	0,546	0,248	0,243	0,732

Nota 1: os valores na diagonal são a raiz quadrada da AVE.

Nota 2: todas as correlações são significantes a 1%.

Fonte: dados da pesquisa (2020).

A partir da Tabela 8, pode-se inferir que o valor da raiz quadrada de AVE de cada construto (valores sombreados) é maior que as estimativas de correlação entre eles (nos sentidos vertical e horizontal). Isto posto, sob os parâmetros de Fornell e Larcker (1981), constata-se que há validade discriminante nos dados analisados, atendendo ao critério estabelecido.

Para analisar a validade discriminante pelo segundo método, foram observadas as cargas cruzadas, *Cross Loading* de Chin (1998). Sob essa vertente, as cargas fatoriais dos indicadores em seus respectivos constructos devem ser superiores as cargas fatoriais de outros indicadores. A Tabela 9 evidencia o Teste de Validade Discriminando *Cross Loading*.

Tabela 9 – Validade Discriminante do Modelo de Mensuração – *Cross Loading*

	CEO	CPE	CP	EA	GEO	GPE	POT	QA	RT
CEO_1	0,850	0,186	-0,156	0,030	0,345	0,045	-0,238	-0,216	0,000
CEO_2	0,900	0,314	-0,017	0,015	0,466	0,186	-0,192	-0,216	0,119
CEO_3	0,874	0,312	0,043	0,183	0,526	0,117	-0,234	-0,143	0,150
CEO_4	0,843	0,221	0,003	0,108	0,455	-0,050	-0,144	-0,118	0,020
CPE_1	0,357	0,857	0,108	0,213	0,531	0,530	0,009	0,167	0,498
CPE_2	0,265	0,962	0,042	0,094	0,497	0,496	-0,028	0,102	0,600
CPE_3	0,295	0,926	0,093	0,092	0,553	0,457	-0,081	0,084	0,612
CPE_4	0,190	0,920	0,055	0,065	0,428	0,414	-0,093	0,065	0,583
CP_1	0,008	0,096	0,735	0,385	0,221	0,185	0,251	0,320	0,261
CP_2	0,074	0,049	0,788	0,136	0,062	0,041	0,060	0,193	0,117
CP_3	-0,071	0,111	0,789	0,277	0,130	0,177	0,134	0,157	0,219
CP_5	-0,125	-0,053	0,610	-0,003	0,035	-0,012	0,047	0,052	-0,124
EA_1	0,129	0,113	0,274	0,906	0,263	0,255	0,281	0,302	0,226
EA_3	-0,042	0,057	0,105	0,398	0,063	0,167	0,239	0,402	0,246
GEO_1	0,529	0,448	0,163	0,219	0,922	0,287	-0,135	-0,039	0,344
GEO_2	0,521	0,544	0,150	0,213	0,944	0,406	-0,125	-0,017	0,405
GEO_3	0,393	0,575	0,148	0,351	0,847	0,424	0,004	0,096	0,489
GEO_4	0,470	0,445	0,133	0,201	0,946	0,363	-0,158	-0,016	0,347
GPE_1	0,059	0,296	0,228	0,271	0,298	0,712	-0,068	0,085	0,254
GPE_2	0,171	0,391	-0,016	0,385	0,278	0,626	0,099	0,129	0,356
GPE_3	0,046	0,384	0,094	0,139	0,272	0,836	0,057	0,103	0,309
GPE_4	0,005	0,442	0,149	0,117	0,342	0,770	0,110	0,058	0,369
OT_1	-0,175	-0,131	0,120	0,336	-0,124	-0,010	0,893	0,329	0,167
OT_3	-0,163	0,150	0,151	0,118	-0,001	0,190	0,417	0,163	0,215
QA_3	-0,169	0,067	0,099	0,358	-0,010	0,089	0,122	0,565	0,154
QA_4	-0,150	0,160	0,301	0,418	0,054	0,144	0,313	0,853	0,273
QA_5	-0,206	-0,076	0,109	0,163	-0,059	-0,017	0,224	0,564	0,051
QA_6	-0,080	0,104	0,157	0,291	-0,007	0,101	0,348	0,782	0,149
RT_1	0,146	0,358	0,193	0,266	0,370	0,250	0,177	0,258	0,601
RT_2	-0,047	0,396	0,105	0,154	0,118	0,346	0,105	0,143	0,676
RT_3	0,044	0,389	0,069	0,194	0,254	0,370	0,242	0,144	0,794
RT_4	0,009	0,551	0,099	0,184	0,286	0,332	0,112	0,100	0,734
RT_5	0,078	0,526	0,102	0,223	0,343	0,318	0,194	0,137	0,842
RT_6	-0,019	0,407	0,016	0,255	0,258	0,406	0,272	0,133	0,744
RT_7	0,134	0,559	0,258	0,234	0,433	0,269	0,138	0,195	0,708

Nota: CP=Ceticismo Profissional; EA= Experiência do Auditor; CPE= Consciência das Próprias Emoções; GPE= Gestão das Próprias Emoções; CEO= Consciência das Emoções dos Outros; GPE= Gestão das Emoções dos Outros; OT= Orçamento Tempo; QA= Qualidade da Auditoria; RT= Recursos de Trabalho.

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Os resultados apresentados na Tabela 9 demonstraram que as cargas transversais dos respectivos indicadores de cada construto se mostram superiores as cargas fatoriais de outros indicadores. Corroborando com o preconizado por Chin (1998), as cargas fatoriais dos

indicadores em seu respectivo construto foram superiores as cargas fatoriais de outros indicadores.

Conclui-se que o critério de Fornell e Larcker (1981), apresentado na Tabela 08, e a observação das cargas cruzadas (*Cross Loading*), evidenciada na Tabela 9, apresentaram dados que atestam a validade do modelo de mensuração discriminante.

4.3.2 Análise do modelo estrutural

Com o objetivo de testar a determinação dos coeficientes de caminho, foi utilizada a técnica *Boostrapping*. Hair Jr. *et al.* (2009) definem *Boostrapping* como uma técnica de reamostragem que faz estimativas a partir de todas as subamostras combinadas e que em seguida fornece, além dos melhores coeficientes estimados, a variabilidade esperada e, assim, sua probabilidade de diferenciar do zero.

Os autores Hair Jr. *et al.* (2016) recomendam que na execução da técnica *Boostrapping*, seja utilizado o parâmetro de 5000 simulações aleatórias, com intervalo de confiança com enviesamento corrigido e teste bicaudal ao nível de significância de 5%. A Tabela 10 apresenta a significância das relações entre os construtos do modelo.

Tabela 10 – Coeficiente dos Caminhos Estruturais do Construto

Relação entre os construtos	Coef.(β)	T-value	P-Value	Hipóteses
Fatores Individuais → Qualidade da Auditoria	0,263	2,313	0,021**	H1a
Recurso do Trabalho → Qualidade da Auditoria	0,077	0,605	0,545	H1b
Pressão do Orçamento Tempo → Qualidade da auditoria	0,305	2,662	0,008***	H1c
Inteligência Emocional → Qualidade da auditoria	0,012	0,086	0,931	
Efeito de moderação 1 → Qualidade da auditoria	-0,173	1,584	0,113	H2a
Efeito de moderação 2 → Qualidade da auditoria	-0,087	0,861	0,389	H2b
Efeito de moderação 3 → Qualidade da auditoria	-0,030	0,257	0,797	H2c
Painel A- Análise adicional dos Fatores Individuais				
Ceticismo Profissional → Qualidade da auditoria	0,129	1,475	0,070*	H1a
Experiência do Auditor → Qualidade da auditoria	0,532	6,183	0,000***	

Nota: *p<0.10; **p<0.05; ***p<0.01 bicaudal.

Nota: *p<0.10; **p<0.05; ***p<0.01 Painel A unicaudal.

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Conforme Tabela 10, os Fatores Individuais e o Fator Contextual Pressão do Orçamento tempo evidenciaram um resultado estatisticamente significativo na Qualidade da Auditoria. Por sua vez, o Recurso de Trabalho e a moderação da IE sobre os Fatores Individuais e Contextuais se mostraram não significantes.

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 10, a primeira hipótese da pesquisa (**H1a**), foi confirmada ($\beta = 0,263$, $p < 0,05^{**}$), logo, na percepção dos respondentes, os fatores individuais (ceticismo profissional e experiência do auditor) afetam positivamente e de maneira significativa a qualidade da auditoria.

De modo adicional, verificou-se separadamente cada fator individual investigado e percebeu-se que ambos exercem influência positiva e significativa na Qualidade da Auditoria: O Ceticismo Profissional ($\beta = 0,129$, $p < 0,070^*$) e a Experiência do Auditor ($\beta = 0,532$, $p < 0,000^{***}$). Logo, na percepção dos respondentes, sejam juntos ou individualmente os dois fatores afetam de maneira significativa a qualidade da auditoria, sendo que a experiência profissional apresentou maior significância.

Os resultados apresentados evidenciam que a segunda hipótese da pesquisa (**H1b**), não foi confirmada ($\beta = 0,077$, $p = 0,545$). Logo, apesar de serem considerados importantes, os recursos de trabalhos como: influência sobre o trabalho que executa, o apoio e suporte do superior, o fluxo de informações, incentivo a novas ideias e o clima organizacional, os mesmos não afetam de forma significativa a qualidade da auditoria.

A (**H1c**), o fator contextual pressão do orçamento tempo afeta a qualidade da auditoria, foi confirmada. Como pode ser observado na Tabela 10, o efeito da pressão do orçamento tempo é estaticamente significativo na qualidade de auditoria, porém seu efeito é positivo ($\beta = 0,305$, $p < 0,008$).

Acerca do efeito moderador da IE nos Fatores Individuais (Ceticismo Profissional e Experiência do Auditor) e Contextuais (Recurso de Trabalho e Pressão do Orçamento Tempo), as hipóteses não foram confirmadas, apresentando os resultados: **H2a** ($\beta = -0,173$, $p = 0,113$), **H2b** ($\beta = -0,087$, $p = 0,389$) e **H2c** ($\beta = -0,030$, $p = 0,797$). No entanto, apesar de apresentar o β negativo, todos os resultados foram não significantes.

Conclui-se ao analisar a Tabela 10 que, estatisticamente, duas hipóteses apresentaram resultados significantes H1a e H1c, enquanto as hipóteses H1b, H2a, H2b e H2c retornaram valores estatisticamente não significativos.

Na próxima etapa sugerida por Ringle, Silva e Bido (2014), etapa (iv), é recomendada a avaliação do indicador de ajuste geral do modelo, para tal há três indicadores difundidos na literatura: i) Coeficiente de Determinação de Pearson (R^2), ii) Indicador de StoneGeisser ou Relevância Preditiva (Q^2) e iii) Índice de Adequação do Modelo (*GoF* - *Goodness of Fit*).

Hair Jr. *et al.* (2014) orientam que o Índice de Adequação do Modelo *GoF* não seja utilizado em pesquisas que empregam a modelagem PLS-SEM. Isto posto, considerando a

orientação dos autores o modelo estrutural será avaliado a partir dos indicadores de Coeficiente de Determinação de Pearson (R^2) e Stone-Geisser (Relevância Preditiva Q^2).

Os autores Ringle, Silva e Bido (2014) afirmam que o coeficiente de Determinação de Pearson (R^2) avalia a porção da variância das variáveis endógenas, que é explicada pelo modelo estrutural. Cohen (1988) sugere que para a área de ciências sociais e comportamentais, $R^2=2\%$ seja classificado como efeito pequeno, $R^2=13\%$ como efeito médio e $R^2=26\%$ como efeito grande. Apresenta-se na Tabela 11 o Coeficiente de Pearson (R^2)

Tabela 11 – Grau de explicação da variável dependente do modelo estrutural (R^2)

Variável dependente	R^2	R^2 ajustado
Qualidade da auditoria	0,280	0,221

Fonte: dados da Pesquisa (2020).

Infere-se da Tabela 11 que o poder explicativo da variável dependente (Qualidade da Auditoria), no que tange o modelo estrutural, é considerado bom, R^2 de 22%, indo ao encontro do que foi preconizado por Cohen (1988).

Por fim, a etapa (v) sugerida por Ringle, Silva e Bido (2014) corresponde ao teste da significância das relações apontadas. Avalia-se a acurácia do modelo ajustado utilizando *Blindfolding* ou indicador de Stone-Geisser, aplicado para calcular as Relevância ou Validade Preditiva (Q^2). Ringle, Silva e Bido (2014) asseveram que o Q^2 indica o grau em que o modelo de fato espelha a realidade. Hair Jr. *et al.* (2014) declaram como critério de avaliação que os valores obtidos sejam maiores que zero. Demonstra-se na Tabela 12 a Acurácia do Modelo (Q^2)

Tabela 12 – Acurácia do modelo (Q^2)

Variável dependente	Q^2
Qualidade da auditoria	0,090

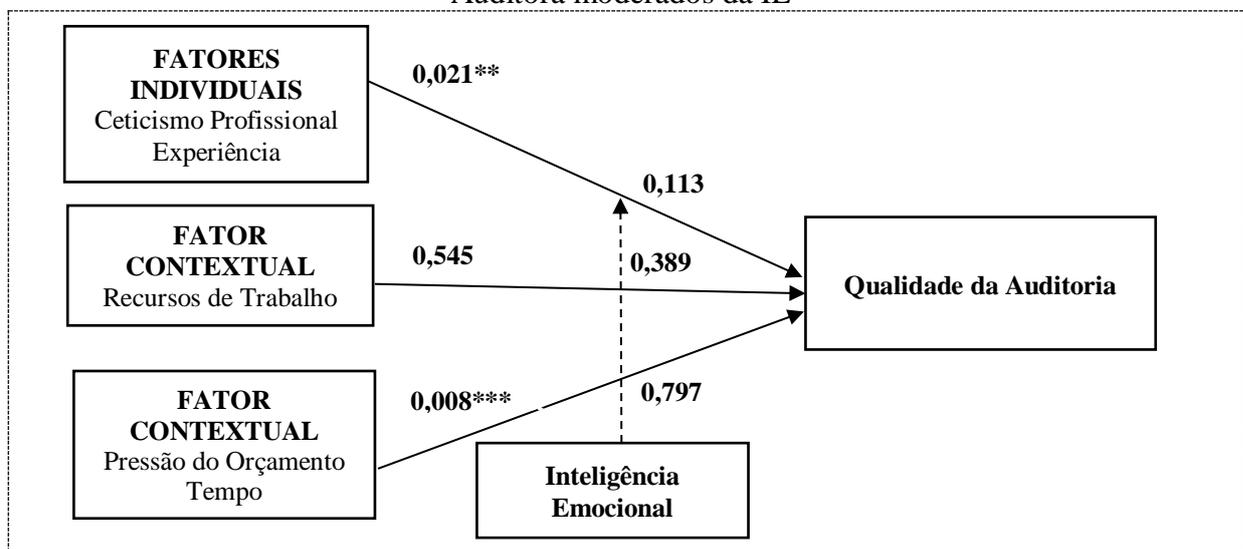
Fonte: dados da Pesquisa (2020).

Conclui-se, a partir dos resultados apresentados na Tabela 12, que os métodos adotados para a avaliação do modelo de mensuração denotam-se positivos, com valores acima de zero ($Q^2=0,090$) atendendo satisfatoriamente o preconizado Hair Jr. *et al.* (2014).

4.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, apresentam-se: o desenho da pesquisa com a significância estatística da relação dos fatores com a qualidade da auditoria com e sem o efeito moderador da IE e a tabela com a validação das hipóteses estabelecidas na presente pesquisa, bem como os resultados encontrados nas análises efetuadas. A Figura 17 evidencia a significância estatística nas relações.

Figura 17 – Significância da Relação dos Fatores Individuais e Contextuais na Qualidade da Auditoria moderados da IE



Nota: * $p < 0.10$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$.

Fonte: dados da Pesquisa (2020).

Na Tabela 13 são apresentadas as hipóteses com seus respectivos resultados e, dando prosseguimento, a discussão dos resultados obtidos.

A pesquisa buscou analisar quais os efeitos dos fatores individuais (Ceticismo Profissional e Experiência do Auditor) e fatores contextuais como Recursos de Trabalho e Pressão do Orçamento Tempo na qualidade da auditoria moderados pela Inteligência Emocional (IE). Para atingir esse objetivo a pesquisa foi aplicada, por meio de questionário, em 93 auditores internos de Instituições Federais de Ensino. Os resultados das hipóteses foram demonstrados na Tabela 13.

Tabela 13 – Resultados das Hipóteses da Pesquisa

Hipóteses da Pesquisa	Resultado
H1a: Os fatores individuais (ceticismo profissional e experiência) afetam positivamente a qualidade da auditoria.	Confirmada
H1b: O fator contextual recursos de trabalho afeta positivamente a qualidade da auditoria.	Não Confirmada
H1c: O fator contextual pressão do orçamento tempo afeta a qualidade da auditoria.	Confirmada
H2a: Os fatores individuais (ceticismo profissional e experiência), afetam positivamente a qualidade da auditoria, moderados pela Inteligência Emocional.	Não Confirmada
H2b: O fator recursos de trabalho, afeta positivamente a qualidade da auditoria, moderado pela Inteligência Emocional.	Não Confirmada
H2c: O fator contextual pressão do orçamento tempo afeta a qualidade da auditoria, moderado pela Inteligência Emocional.	Não Confirmada

Fonte: dados da pesquisa (2020).

A primeira hipótese da pesquisa (**H1a**) avaliou se os fatores individuais (ceticismo profissional e experiência) afetam positivamente a qualidade da auditoria, a mesma foi confirmada. Logo, na percepção dos respondentes, o ceticismo afeta positiva e significativamente a qualidade da auditoria, a importância do ceticismo em auditoria é reconhecida por autores, como Nelson (2009) e Hurtt (2010).

Ainda sobre o ceticismo, Westermann, Cohen e Trompeter (2014) afirmam que o ceticismo é uma condição necessária ao profissional auditor. Carpenter, Durtschi e Gaynor (2002) sugerem que o ceticismo profissional é fundamental para a identificação eficaz e eficiente de fatores de risco de fraude e a escolha de procedimentos de auditoria, melhorando a sua qualidade.

Acerca do fator individual experiência, depreende-se que, na opinião dos respondentes, a experiência é um fator importante no desempenho do auditor e na qualidade da auditoria. Auditores internos, participantes da pesquisa, que têm mais de 5 anos de atuação na auditoria interna (75,26%), demonstrado na Figura 14, reconheceram o efeito positivo desse fator na qualidade da auditoria. Esse resultado vai ao encontro da literatura existente de Tubbs (1992), para o qual um auditor experiente tem vantagens em termos de detectar erros, compreender falhas com precisão e encontrar a causa.

Esses resultados corroboram também com Libby e Luft (1993): a experiência em conjunto com a instrução permite o alcance do conhecimento. Em adição, esses achados consolidam o estudo de Hanjani (2014) que identificou que, na opinião dos auditores investigados na Indonésia, a experiência afeta positivamente a qualidade da auditoria, o que significa que quanto mais experiente um auditor melhor a qualidade da auditoria.

Os achados validam ainda as conclusões da pesquisa de Cahan e Sun (2015), realizada com auditores na China que sugeriram que a qualidade da auditoria aumenta com a experiência. Da mesma forma, certificam as conclusões encontradas na pesquisa realizada por Aisyah e Sukirman (2015), os resultados da pesquisa dos autores, realizada com auditores públicos na Indonésia, revelaram que a experiência tem efeito positivo sobre a auditoria.

Da mesma forma, esses resultados atestam os achados encontrados por Zahmatkesh e Rezazadeh (2017) no Irã, os resultados apontaram que auditores com mais experiência proporcionam melhor qualidade à auditoria. Por fim, os achados também certificam a pesquisa de Kusuma e Sukirman (2017) que, investigando auditores na Indonésia, apontou, dentre os achados, que a experiência dos auditores tem um efeito positivo significativo na qualidade da auditoria.

A **H1b** avalia a relação do fator contextual recursos de trabalho e a qualidade da auditoria. Os resultados encontrados apontam que os recursos como influência sobre o trabalho que executa, o apoio e suporte do superior, o fluxo de informações, clima organizacional, reconhecimento dos colegas foram considerados importantes recursos de trabalho pela população investigada, o que corrobora com o estudo de Bakker, Hakanen, Demerouti e Xanthopoulou (2007).

A pesquisa investigou a relação positiva entre o fator recursos de trabalho e a qualidade da auditoria. A influência dos recursos de trabalho, investigados no estudo, não foi estatisticamente significante na qualidade da auditoria ($\beta = 0,077$, $p = 0,545$). Os resultados encontrados nessa pesquisa foram de encontro à literatura: Lee e Ashforth (1996); Crawford, Lepine e Rich (2010); Nahrgang, Morgeson e Hofmann (2011).

Os fatores que podem ser considerados nos resultados encontrados são os normativos que balizam a profissão: (i) o cargo de auditor interno nas instituições públicas é preenchido por concurso público, definido no artigo 37, incisos I, II e V da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, (ii) como servidor público, o auditor interno de instituições públicas federais de ensino, tem suas atividades e atribuições balizadas por normativos, Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE), (iii) a definição das ações de auditoria, a equipe disponível e a delimitação do tempo para respectiva execução têm o seu planejamento prévio, elaborado sempre no ano anterior Plano Anual de Auditoria de Auditoria (PAINT), conforme demonstrado na Figura 6.

Em adição, o Plano Anual de Auditoria de Auditoria (PAINT) considera o planejamento estratégico da instituição, as expectativas da alta administração e das demais partes interessadas, os riscos significativos a que a instituição está exposta, os processos de governança, de

gerenciamento de riscos e de controles internos conforme Instrução Normativa n.º 9 (CGU, 2018), o que possibilita: a harmonização do planejamento, racionalizar a utilização de recursos e evitar sobreposição de trabalhos.

Há de se considerar também o norteamento das Atividades da Auditoria Governamental dado pela seção I, capítulo III, do Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal, de acordo com a IN n.º 3 (CGU, 2017a). O item 38 normatiza que as UAIGs devem assegurar que a prática da atividade Auditoria Interna Governamental seja pautada pelos seguintes princípios: (i) integridade; (ii) proficiência e zelo profissional; (iii) autonomia técnica e objetividade; (iv) alinhamento a estratégias, objetivos e riscos da Unidade Auditada; (v) atuação respaldada em adequado posicionamento e em recursos apropriados; (vi) qualidade e melhoria contínua; e (vii) comunicação eficaz.

Por todo o exposto, o ambiente regulatório que vai desde a forma de ingresso no cargo, as leis e outros normativos que balizam as atribuições e a prática das atividades de auditoria interna governamental e principalmente as ações de elaboração, disposição e execução do Plano Anual de Auditoria (PAINT), evidencia-se que a atividade de auditoria interna possui elementos a serem considerados na mitigação dos efeitos negativos de fatores internos ou externos na qualidade da auditoria.

A (H1c) avaliou se o fator contextual pressão do orçamento tempo afeta a qualidade da auditoria, nessa hipótese não foi dado direcionamento positivo ou negativo. Essa hipótese foi confirmada. Como pode ser observado na Tabela 10, o efeito da pressão do orçamento tempo afeta de maneira estaticamente significativa a qualidade de auditoria, porém seu efeito é positivo ($\beta = 0,305$, $p < 0,008^{***}$).

Acerca de achados da pressão orçamento tempo e a qualidade da auditoria, Aisyah e Sukirman (2015), em uma pesquisa com auditores públicos na Indonésia, investigaram, além do fator experiência e compensação (bônus), a pressão do orçamento tempo na qualidade da auditoria. Os resultados da pesquisa de Aisyah e Sukirman (2015) revelaram, entre os seus achados, que a pressão do orçamento tempo afeta negativamente a qualidade da auditoria. No entanto, os autores pontuaram que ao enfrentar a pressão do orçamento tempo, o auditor pode responder de duas formas, funcional ou disfuncional. No modo funcional o auditor administra melhor o seu tempo, enquanto no comportamento disfuncional perde-se a qualidade da auditoria.

Da mesma forma, a pesquisa de Broberg *et al.* (2017), realizada com auditores públicos da Suécia em 2012, sugeriram que a pressão do orçamento tempo afetou negativamente a qualidade da auditoria. Não obstante, Broberg *et al.* (2017) assinalaram que a relação está

correlacionada a outros fatores como sexo, cargo, experiência, local de trabalho, não se limitando individualmente a pressão do orçamento tempo.

Logo, os achados dessa pesquisa podem dialogar com os achados de Aisyah e Sukirman (2015) e Broberg *et al.* (2017), no sentido de que a pressão do orçamento tempo, individualmente, não afeta negativamente a qualidade da auditoria, podendo esse fator suscitar melhor administração do tempo disponível. Por oportuno, menciona-se mais uma vez o ambiente regulatório, que baliza a função auditoria interna e o planejamento prévio das ações de auditoria (PAINT).

Ao se considerar o Planejamento Anual da Auditoria Interna (PAINT), por ser previamente elaborado no ano anterior, remete-se à definição prévia das ações de auditoria, ao conhecimento da equipe disponível e à delimitação do tempo para execução. Esses fatores podem ser considerados na administração do tempo entre as ações, o que converge com o resultado positivo e significativo encontrado ($\beta = 0,305$, $p < 0,008^{***}$) do efeito da Pressão do Orçamento Tempo na Qualidade da Auditoria.

Quanto ao Efeito Moderador, conforme demonstrado na Tabela 10 por meio das **H2a**, **H2b** e **H2c**, avaliou-se a significância do efeito moderador da IE nos Fatores Individuais (Ceticismo Profissional e Experiência do Auditor) e Fatores Contextuais Recursos do Trabalho e Pressão do Orçamento Tempo na Qualidade da Auditoria. Os resultados apresentados evidenciam que as hipóteses não são suportadas e que nenhum efeito de relação é significativo logo, não há moderação significativa dos fatores individuais ceticismo profissional e experiência, o fator contextual recursos de trabalho e o fator contextual pressão do orçamento tempo na qualidade da auditoria pela IE.

Em relação às múltiplas responsabilidades na auditoria, Bagley (2010) sustenta que quando os auditores respondem a vários superiores, experimentam significativamente mais ansiedade do que quando eles são responsáveis frente a apenas um superior. Bagley (2010) sugeriu, ainda, que diversas responsabilidades, difundidas na área de auditoria, podem causar emoções negativas, e que as reações negativas resultantes podem prejudicar o desempenho da auditoria. Em adição, Alzeban e Gwilliam (2014) afirmam que progressivamente, a auditoria tem sido requerida em variadas funções.

Acerca das perspectivas das emoções ou reações negativas afetarem o desempenho quando os auditores respondem a vários superiores, essas são mitigadas por normativos no caso das instituições pesquisadas. A auditoria interna das Instituições Públicas Federais de Ensino tem a sua independência e autonomia técnica asseguradas pelo parágrafo 3º do artigo 15 do Decreto n.º 3.591 (BRASIL, 2000). Ou seja, vincula-se ao Conselho de Administração ou a

órgão de atribuições equivalentes, comunicando-se diretamente com as pessoas de maior nível hierárquico dentro da Unidade Auditada conforme demonstrado na Figura 4.

Nessa linha, os resultados encontrados nessa pesquisa evidenciam diferenças em relação aos achados de Bagley (2010). Apesar de variadas funções (ALZEBAN; GWILLIAM, 2014), a auditoria interna das instituições pesquisadas é vinculada ao Conselho de Administração ou a órgão de atribuições equivalentes. Essa vinculação permite à Unidade de Auditoria Interna cumprir suas responsabilidades, livre de interferências na determinação do escopo, na execução dos procedimentos, no julgamento profissional e na comunicação dos resultados (CGU, 2017a), mitigando as perspectivas das emoções ou reações negativas afetarem o desempenho da auditoria.

Além disso, achados de relação não significativa da IE com Fatores e a Qualidade da auditoria, encontrados nessa pesquisa, estão congruentes com a literatura existente. Hakim e Esfandari (2015) investigaram a influência da IE e outros fatores como inteligência intelectual, experiência de auditores e zelo profissional na qualidade da auditoria, por meio de questionários aplicados em auditores na Indonésia. Os achados de Hakim e Esfandari (2015) sugeriram que a IE, bem como outros fatores investigados, não teve efeito significativo sobre a qualidade da auditoria.

Da mesma maneira essa pesquisa ratificou os achados de Amarin e Sukirman (2016) que analisaram o efeito da IE e fatores como independência e inteligência espiritual no desempenho dos auditores na cidade de Semarang (ID). Os resultados encontrados apontaram que, enquanto a Inteligência Emocional não tem efeito significativo sobre o desempenho dos auditores, outros fatores como a independência e inteligência espiritual têm efeito positivo e significativo.

Em adição, Akimas e Bachri (2017) investigaram o efeito da IE e outros fatores como inteligência intelectual e Inteligência Espiritual no desempenho de auditores na Indonésia. Os resultados da pesquisa também mostraram que IE influencia de forma não significativa o desempenho dos auditores, já a Inteligência Intelectual e a Inteligência Espiritual influenciam significativamente o desempenho.

Do mesmo modo, resultados semelhantes foram encontrados por Salehi e Dastanpoor (2018), ao avaliar o efeito de fatores psicológicos, como autoestima, pressão da responsabilização, autoeficácia, inteligência espiritual e IE em auditores independentes iranianos. Os resultados indicaram que a IE não influencia a eficiência dos auditores enquanto os outros fatores contribuem para o aumento da eficiência nos auditores.

Adicionalmente, resultados de efeito não significativo da IE Emocional sobre outros fatores também foram encontrados por Muslim, Ahmad e Rahim (2019). Ao investigar o efeito da IE, espiritual e intelectual no profissionalismo de auditores da Indonésia, Muslim, Ahmad e Rahim (2019) evidenciaram que a IE não tem efeito significativo no profissionalismo do auditor enquanto a inteligência espiritual e a inteligência intelectual exercem um efeito significativo.

Em relação ao efeito moderador da IE nos fatores que afetam o resultado do auditor, esses achados não corroboram com os encontrados por Yang; Brink e Wier (2018). Os autores Yang; Brink e Wier (2018) investigaram auditores na China com o objetivo de identificar a IE como um fator-chave para lidar com emoções e pressões em um contexto de auditoria. Os resultados sugerem que a influência moderadora da IE pode efetivamente reduzir a tendência dos auditores de se envolver em comportamento disfuncional e melhorar a qualidade da auditoria. Em adição, a análise de moderação sugere que a IE é um mecanismo significativo que modera os efeitos de diferentes tipos de pressão nos julgamentos dos auditores.

Os resultados dessa pesquisa não convergem com estudos realizados em outras áreas, que não a auditoria, que investigaram o efeito da moderação da IE. A pesquisa de Yin (2015) investigou as percepções de professores chineses sobre as relações entre as demandas emocionais do trabalho, inteligência emocional, estratégias emocionais de trabalho e satisfação do professor, com um foco particular no papel moderador da inteligência emocional. Os resultados apontaram que a inteligência emocional modera significativamente o impacto das demandas emocionais do trabalho na ação superficial e na expressão da emoção sentida naturalmente.

De maneira semelhante, os resultados divergem do encontrado por Peng (2019), que investigou se a autoestima medeia a relação entre a baixa escolaridade e o vício em *internet* entre estudantes adolescentes e se esse processo de mediação é moderado pela inteligência emocional. A análise dos resultados revelou que a autoestima medeia parcialmente a relação entre a baixa escolaridade e o vício em *internet*. A análise de mediação moderada revelou ainda que a inteligência emocional moderou as associações entre a baixa escolaridade, autoestima do adolescente e o vício em *internet*.

5 CONCLUSÃO

Conforme proposto nesta pesquisa, o primeiro objetivo apresentado foi identificar, na literatura, os mais recorrentes fatores individuais e contextuais que afetam ou podem afetar o resultado do trabalho do auditor. O segundo objetivo sugerido foi a avaliação dos efeitos dos fatores individuais (ceticismo profissional e experiência do auditor) e contextuais como recursos de trabalho e pressão do orçamento tempo na qualidade de auditoria. De modo que, o propósito central do trabalho apresentou-se na análise do efeito dos fatores individuais (ceticismo profissional e experiência do auditor) e contextuais como recursos de trabalho e pressão do orçamento tempo na qualidade de auditoria moderados pela Inteligência Emocional (IE).

Com o atendimento do primeiro objetivo apresentado e a revisão de literatura consolidada, as variáveis de cada construto da pesquisa foram determinadas, construto esse apresentado no Quadro 6. A partir desse mesmo construto foram elaboradas as seis hipóteses desse estudo, formou-se então o modelo da pesquisa representada por seu desenho demonstrado na Figura 9.

Para atingir o propósito da pesquisa, realizou-se um estudo descritivo com abordagem predominantemente quantitativa. Um questionário, com assertivas já validadas na revisão de literatura desta pesquisa, foi enviado no *e-mail* da população, contendo 42 questões adaptadas para representar uma série quantitativa, sendo, assim, mensurável. Adicionalmente 11 questões demográficas compuseram o questionário para identificar o perfil do respondente.

A amostra desta pesquisa foi composta por 93 auditores internos de Instituições Federais Ensino distribuída geograficamente pelo Brasil. Com base na técnica de modelagem de equações estruturais testou-se as hipóteses.

Confirmou-se, no atendimento do segundo objetivo da pesquisa, a **(H1a)** os fatores individuais experiência do auditor e ceticismo afetam positiva e significativamente a qualidade da auditoria. Por meio de uma análise adicional dos Fatores Individuais da **(H1a)**, observou-se que juntos ou individualmente a relação é significativa. O ceticismo afeta significativamente a qualidade da auditoria analisado de maneira individual ($\beta = 0,532$, $p = 0,000^{***}$). Esses resultados dialogam com Carpenter, Durtschi e Gaynor (2002); Nelson (2009); Hurtt (2010); e Westermann, Cohen e Trompeter (2014).

Por seu turno, a experiência, individualmente, também afeta a qualidade da auditoria com uma significância de $p < 0,01$ ($\beta = 0,532$, $p = 0,000^{***}$), convergindo com os achados de

Tubbs (1992); Libby e Luft (1993); Hanjani (2014); Cahan e Sun (2015); Aisyah e Sukirman (2015); Zahmatkesh e Rezazadeh (2017); e Kusuma e Sukirman (2017).

Na sequência à realização do segundo objetivo, avaliou-se o efeito do fator recursos de trabalho na qualidade da auditoria (**H1b**), esta hipótese não foi confirmada. Os resultados encontrados apontam que os recursos investigados nessa pesquisa como: influência sobre o trabalho que executa, o apoio e suporte do superior, o fluxo de informações, clima organizacional, reconhecimento dos colegas foram considerados importantes recursos de trabalho pela população investigada, o que corrobora com o estudo de Bakker *et al.* (2007).

Não obstante, a influência dos recursos de trabalho, investigados nesse estudo, não foi estatisticamente significativa na qualidade da auditoria. Os fatores como: ambiente regulatório que baliza a profissão e norteia a prática da atividade auditoria em adição ao planejamento prévio das ações de auditoria Plano Anual de Auditoria de Auditoria (PAINT) são elementos que podem ser considerados na mitigação dos efeitos negativos de fatores internos ou externos na qualidade da auditoria.

Por fim, ainda no atendimento do segundo objetivo da pesquisa, foi avaliado na (**H1c**) se o fator pressão do orçamento tempo afeta a qualidade da auditoria, não foi dado direcionamento positivo ou negativo. Essa hipótese foi confirmada. O efeito da pressão do orçamento tempo afeta de maneira estatisticamente significativa a qualidade de auditoria, porém seu efeito é positivo.

Conclui-se que a pressão do orçamento tempo, individualmente, não afeta negativamente a qualidade da auditoria, podendo esse fator suscitar melhor administração do tempo disponível. Por oportuno, menciona-se mais uma vez o ambiente regulatório, que baliza a função auditoria interna e o planejamento prévio das ações de auditoria (PAINT).

No que tange à resposta ao terceiro objetivo específico, que correspondeu a (**H2a**) avaliar o efeito dos fatores individuais (ceticismo profissional e experiência do auditor) e contextuais (**H2b**) recursos de trabalho e (**H2c**) pressão do orçamento tempo na qualidade da auditoria moderados pela Inteligência Emocional, não se confirmou. Os resultados apontam que, o efeito moderador, aquele no qual a relação entre variáveis independentes e dependentes é mudada por uma terceira variável independente (a variável moderadora), segundo Hair Jr. *et al.* (2014), não foi corroborado nessa pesquisa. Não evidenciaram resultados estatisticamente significantes conforme demonstrado na Figura 10.

Nessa linha, os resultados encontrados nessa pesquisa evidenciam diferenças em relação aos achados de Bagley (2010). Apesar de variadas funções, Alzeban e Gwilliam (2014), a auditoria interna das instituições pesquisadas são vinculadas ao Conselho de Administração ou

a órgão de atribuições equivalentes. O que permite à Unidade de Auditoria Interna cumprir suas responsabilidades, livre de interferências, mitigando as perspectivas das emoções ou reações negativas afetarem o desempenho da auditoria.

Além disso, achados de relação não significativa da IE com Fatores e a Qualidade da auditoria, encontrados nessa pesquisa, estão congruentes com a literatura existente: Hakim e Esfandari (2015), Amarin e Sukirman (2016), Akimas e Bachri (2017), Salehi e Dastanpoor (2018) e Muslim, Ahmad e Rahim (2019). E não convergem com os achados de Yin (2015), os quais apontaram que a inteligência emocional modera significativamente os fatores investigados.

5.1 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS

As pesquisas sobre efeito da Inteligência Emocional nos resultados do trabalho do auditor são recentes, e na literatura brasileira não foram evidenciadas pesquisas nesse sentido. Nessa perspectiva, esta pesquisa avança nesse campo pois, forneceu em seus resultados evidências de que a Inteligência Emocional não tem efeito significativo no resultado da auditoria, o que se alinha com outros estudos (HAKIM; ESFANDARI, 2015; AMARIN; SUKIRMAN, 2016; AKIMAS; BACHRI, 2017; SALEHI; DASTANPOOR, 2018; MUSLIM; AHMAD; RAHIM, 2019).

No aspecto das implicações para a prática profissional, os achados deste estudo contribuem na compreensão do perfil do profissional auditor interno das Instituições Públicas Federais de Ensino. O auditor interno das instituições pesquisada evidenciou a importância do ceticismo e da experiência profissional na qualidade da auditoria. O ceticismo caracterizado por Nelson (2009) quando o auditor utiliza o conhecimento, habilidade e capacidade para realizar de maneira diligente, com integridade, a escolha e a avaliação objetiva de evidências.

Por ter a Auditoria Interna à operacionalização de suas atividades dada por meio da composição de equipe, conforme Instrução Normativa n.º 3, capítulo V, item 118, a importância do ceticismo entre os participantes da pesquisa se mostrou enfática. Assim como na pesquisa de Carpenter, Durtschi e Gaynor (2002), esses resultados sugerem que, a importância do ceticismo profissional no parceiro de equipe é fundamental para a identificação eficaz e eficiente de fatores de risco, escolha de procedimentos de auditoria, melhorando a qualidade da auditoria.

Os achados dessa pesquisa contribuem também na validação da importância da experiência para atividade de auditoria. Os resultados sugerem que, assim como na literatura

recorrente, um auditor experiente tem vantagens em termos de detectar erros, compreender falhas com precisão e encontrar a causa, afetando assim, positiva e significativamente a qualidade da auditoria. Da mesma forma que a realização de diferentes ações de auditoria é importante na qualidade da auditoria.

Um importante achado a ser considerado também como implicação prática é que os recursos de trabalhos investigados nessa pesquisa não se mostraram estatisticamente significante para qualidade da auditoria.

Outro destaque de suma importância foi a alusão à importância do PAINTE e ao ambiente regulatório que envolve a auditoria interna governamental. Um dos resultados encontrados foi que a pressão do orçamento tempo afeta positiva e significativamente a qualidade da auditoria. Isto posto, depreende-se que o comportamento funcional do auditor, com melhor administração do tempo disponível, pode estar correlacionado à efetividade do PAINTE e os normativos que balizam a atividade de auditoria interna governamental.

Em adição, os achados desta pesquisa remetem à relevância da vinculação da Unidade de Auditoria Interna ao Conselho de Administração ou a órgão de atribuições equivalentes. Essa vinculação permite que a auditoria cumpra suas responsabilidades, livre de interferências na determinação do escopo, na execução dos procedimentos, no julgamento profissional e na comunicação dos resultados (CGU, 2017a). À vista disso, mitiga as perspectivas das emoções ou reações negativas afetarem o desempenho da auditoria, que ocorre quando os auditores respondem a vários superiores (BAGLEY, 2010).

5.2 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

A primeira limitação encontrada foi a dificuldade para catalogar os *e-mails* dos auditores internos no sítio institucional. Algumas instituições federais de ensino não divulgam na sua página o *e-mail* institucional dos auditores, o que dificultou o acesso para o envio do questionário.

A segunda limitação refere-se ao aspecto temporal, a pesquisa foi realizada no período da Quarentena devido à Pandemia do Coronavírus no Brasil. Isto posto, o convite ao público alvo, para participar da pesquisa, foi efetuado no período em que a amostra estava em home office, o que dificultou o contato para sensibilização à resposta do questionário da pesquisa.

Por fim, a pesquisa abrange a percepção de auditores internos de instituições públicas federais de ensino, os resultados apresentados nessa pesquisa não podem ser generalizados para auditores internos do âmbito privado e nem de outras esferas públicas (estaduais, municipais e

mesmo de outros órgãos federais) que não estavam na população, dito isto, essa limitação não permite generalizações.

5.3 RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se que os estudos alcancem a população não investigada nesse estudo, auditores internos de outras esferas (municipais, estaduais), auditores externos ou mesmo auditores da iniciativa privada.

Quanto às variáveis, indica-se que sejam analisados outros fatores (individuais e contextuais) como estresse, influência dos humores, novas atribuições, múltiplas responsabilidades com outra variável de resultado como o julgamento do auditor, moderados pela Inteligência Emocional. Novas pesquisas podem testar essa moderação e obter outros resultados.

No que tange à escala, na perspectiva de pesquisas futuras, novas escalas poderão ser testadas nos construtos que não apresentaram um bom nível de significância neste estudo. Por fim, sugere-se uma abordagem qualitativa, o que permitiria um maior aprofundamento dos questionamentos realizados.

REFERÊNCIAS

- AHMAD, N.; OTHMAN, R.; JUSOFF, K. The effectiveness of internal audit in Malaysian public sector. **Journal of Modern Accounting and Auditing**, v. 5, n. 9, p. 53-62, 2009.
- AISYAH, E.A.; SUKIRMAN, S. Hubungan Pengalaman, Time Budget Pressure, Kompensasi Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Kota Semarang. **Accounting Analysis Journal**, v. 4, n. 1, 2015.
- AKIMAS, H. N.; BACHRI, A. A. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. **JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)**, v. 4, n. 3, p. 259-272, 2017.
- ALZEBAN, A.; GWILLIAM, D. Factors affecting the internal audit effectiveness: A survey of the Saudi public sector. **Journal of International Accounting Auditing and Taxation**, v. 23, p. 74-89, 2014.
- AMARIN, H.; SUKIRMAN, S. Pengaruh Independensi, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor. **Accounting Analysis Journal**, v. 5, n. 2, p. 131-138, 2016.
- ANDO, L.; CESAR, A.M.R.V; IMONIANA, J.O. **European Journal of Scientific Research**, v. 156 n. 4, pp.439 – 456, 2020.
- APPELBAUM, S. H; IACONI, G. D.; MATOUSEK, A. Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. **Corporate Governance: The International Journal of Business in Society**, v. 7, n. 5, p. 586-598, 2007.
- ASHFORTH, B. E.; HUMPHREY, R. H. Emotion in the workplace: A reappraisal. **Human relations**, v. 48, n. 2, p. 97-125, 1995.
- ASHKANASY, N. M. Emotions in organizations: A multi-level perspective. *In: YAMMARINO, F. J.; DANSEREAU, F. (ed.). Multi-level issues in organizational behavior and strategy*. Bingley, West Yorkshire, England: Emerald Group Publishing Limited, 2003. p. 9-54.
- ASHKANASY, N. M.; HÄRTEL, C. E. J.; ZERBE, W. J. **Emotions in the workplace: Research, theory, and practice**. Connecticut-USA: Quorum Books: Greenwood Publishing Group, 2000.
- BAGLEY, P. L. Negative affect: A consequence of multiple accountabilities in auditing. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 29, n. 2, p. 141-157. 2010.
- BAKKER, A. B.; HAKANEN, J. J.; DEMEROUTI, E.; XANTHOPOULOU, D. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. **Journal of educational psychology**, v. 99, n. 2, p. 274-284, 2007.
- BAR-ON, R. **The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description and summary of psychometric properties**. 2004. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/232528600_The_Bar-On_Emotional_Quotient_Inventory_EQ-i_Rationale_description_and_summary_of_psychometric_properties. Acesso em: 16 jun. 2020.

BAR-ON, R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). **Psicothema**, v. 18, p. 13-25, 2006.

BATISTA, M. G. **Implementação de Indicadores de Desempenho no serviço de auditoria interna em Instituições Federais de Ensino Superior: o caso da UFAM**. 2012. 87 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2012.

BHATTACHARJEE, S.; MORENO, K. K. The impact of affective information on the professional judgments of more experienced and less experienced auditors. **Journal of Behavioral Decision Making**, v. 15, n. 4, p. 361-377, 2002.

BHATTACHARJEE, S.; MORENO, K. K. The role of auditors emotions and moods on audit judgment: A research summary with suggested practice implications. **Current Issues in Auditing**, v. 7, n. 2, p. P1-P8, 2013.

BHATTACHARJEE, S.; MORENO, K. K.; RILEY, T. The interplay of interpersonal affect and source reliability on auditors' inventory judgments. **Contemporary Accounting Research**, v. 29, n. 4, p. 1087-1108, 2012.

BOYLE, E. J.; SCHWARZBACH, H. R.; COOPER, E. A. The importance of emotional intelligence traits for auditors. **International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation**, v. 12, n. 2, p. 151-166, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Decreto n.º 3.591**, de 6 de setembro de 2000. Dispõe sobre o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3591.htm. Acesso em: 8 abr. 2019.

BRASIL. **Decreto n.º 4.304**, de 16 de julho de 2002. Altera dispositivos do Decreto n.º 3.591, de 6 de setembro de 2000, que dispõe sobre o sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 2002a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4304.htm. Acesso em: 8 abr. 2019.

BRASIL. **Decreto n.º 4.440**, de 25 de outubro de 2002. Altera dispositivos do Decreto n.º 591, de 6 de setembro de 2000, que dispõe sobre o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 2002b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4440.htm. Acesso em: 8 abr. 2019.

BRASIL. **Lei n.º 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 8 abr. 2019.

BRASIL. **Lei n.º 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 8 abr. 2019.

BRASIL. **Lei n.º 12.527**, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, com o fim de garantir o acesso a informações. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 8 abr. 2019.

BRASIL. **Lei n.º 12.677**, de 25 de junho de 2012. Dispõe sobre a criação de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas no âmbito do Ministério da Educação, destinados às instituições federais de ensino. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12677.htm. Acesso em: 8 abr. 2019.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 64**, de 18 de maio de 1990. Estabelece, de acordo com o art. 14, § 9º da Constituição Federal, casos de inelegibilidade, prazos de cessação, e determina outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp64.htm. Acesso em: 8 abr. 2019.

BRASSEUR, S.; GRÉGOIRE, J.; BOURDU, R.; MIKOLAJCZAK, M. The profile of emotional competence (PEC): Development and validation of a self-reported measure that fits dimensions of emotional competence theory. **Plosone**, v. 8, n. 5, p. 626-635, 2013.

BRAUN, R. L. The effect of time pressure on auditor attention to qualitative aspects of misstatements indicative of potential fraudulent financial reporting. **Accounting, Organizations and Society**, v. 25, n. 3, p. 243-259, 2000.

BRAZEL, J. F.; JACKSON, S. B.; SCHAEFER, T. J.; STEWART, B. W. The outcome effect and professional skepticism. **The Accounting Review**, v. 91, n. 6, p. 1577-1599, 2016.

BRAZEL, J. F.; GIMBAR, C.; MAKSYMOW, E.; SCHAEFER, T. J. The Outcome Effect and Professional Skepticism: A Replication and a Failed Attempt at Mitigation. **Behavioral Research in Accounting**, v. 31, n. 2, p. 135-143, 2019.

BRIERLEY, J. A.; EL - NAFABI, H. M.; GWILLIAM, D. R. The problems of establishing internal audit in the Sudanese public sector. **International Journal of Auditing**, v. 5, n. 1, p. 73-87, 2001.

BROBERG, P. *et al.* Explaining the influence of time budget pressure on audit quality in Sweden. **Journal of Management & Governance**, v. 21, n. 2, p. 331-350, 2017.

CAHAN, S. F.; SUN, J. The effect of audit experience on audit fees and audit quality. **Journal of Accounting, Auditing & Finance**, v. 30, n. 1, p. 78-100, 2015.

CARPENTER, T.; DURTSCHI, C.; GAYNOR, L. M. The role of experience in professional skepticism, knowledge acquisition, and fraud detection. **Retrieved February**, v. 17, p. 1-30, 2002.

CFC. Normas Brasileiras de Contabilidade – NBC TI 01. **Da Auditoria Interna**. Brasília, DF: CFC, 2003. Disponível em: <https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/nbc-ti-de-auditoria-interna/>. Acesso em: 7 abr. 2019.

CGMA. **Princípios globais de contabilidade gerencial**: contabilidade gerencial eficaz: melhorando as decisões e construindo organizações de sucesso. Tradução de Luiz Roberval Vieira Goes. Nova York: AICPA: CIMA, 2014.

CGU. **Instrução Normativa n.º 3**, de 9 de junho de 2017. Aprova o Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal. Brasília, DF: Controladoria-Geral da União, 2017a. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19111706/do1-2017-06-12-instrucao-normativa-n-3-de-9-de-junho-de-2017-19111304. Acesso em: 8 abr. 2019.

CGU. **Instrução Normativa n.º 9**, de 9 de outubro de 2018. Dispõe sobre o Plano Anual de Auditoria Interna - PAINT e sobre o Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna - RAIINT das Unidades de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal e dá outras providências. Brasília, DF: Controladoria-Geral da União, 2018. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/44939745/do1-2018-10-11-instrucao-normativa-n-9-de-9-de-outubro-de-2018-44939518. Acesso em: 8 abr. 2019.

CGU. **Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal**. Brasília, DF: Controladoria-Geral da União, 2017b.

CGU. **Portaria n.º 2.546**, de 27 de dezembro de 2010. Aprova Norma de Execução destinada a orientar tecnicamente os órgãos e entidades sujeitos ao Controle Interno do Poder Executivo Federal, sobre o acompanhamento do Plano de Providências Permanente. Brasília-DF: Controladoria-Geral da União, 2010. Disponível em: https://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/arquivos/portarias/portaria_cgu_2546_2010.pdf. Acesso em: 8 abr. 2019.

CGU. **Portaria n.º 2.737**, de 20 de dezembro de 2017. Disciplina o procedimento de consulta para nomeação, designação, exoneração ou dispensa do titular de unidade de auditoria interna ou auditor interno. Brasília, DF: Controladoria-Geral da União, 2017c. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/1280348/do1-2017-12-22-portaria-n-2-737-de-20-de-dezembro-de-2017-1280344-1280344. Acesso em: 8 abr. 2019.

CGU. **Sistema de Gestão da Atividade de Auditoria Interna Governamental**: e-Aud. Brasília, DF: Controladoria-Geral da União, 2019. Disponível em: <https://eaud.cgu.gov.br>. Acesso em: 22 dez. 2019.

CHIN, W. W. Issues and opinion on structural equation modeling. **MIS Quartely**, v. 22, n. 1, p. 7-16, 1998.

CHOO, F.; TROTMAN, K. T. The relationship between knowledge structure and judgments for experienced and inexperienced auditors. **Accounting Review**, v. 66, n. 3, p. 464-485, 1991.

CHUNG, J. O.; COHEN, J. R.; MONROE, G. S. The effect of moods on auditors' inventory valuation decisions. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 27, n. 2, p. 137-159, 2008.

CIANCI, A. M.; BIERSTAKER, J. L. The impact of positive and negative mood on the hypothesis generation and ethical judgments of auditors. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 28, n. 2, p. 119-144, 2009.

COHEN, J. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. 2nd ed. New York: Psychology Press, 1988.

COHEN, J. R.; DALTON, D. W.; HARP, N. L. Neutral and presumptive doubt perspectives of professional skepticism and auditor job outcomes. **Accounting, Organizations and Society**, v. 62, p. 1-20, 2017.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução n.º 466**, de 12 de dezembro de 2012. Brasília, DF: CNS, 2012. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 24 abr. 2020.

CONSÓRCIO DE PESQUISA SOBRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NAS ORGANIZAÇÕES (Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations). Disponível em: <http://www.eiconsortium.org>. Acesso em: 12 jul. 2019.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em Administração**. 10. ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2011.

CORAM, P.; NG, J.; WOODLIFF, D. A survey of time budget pressure and reduced audit quality among Australian auditors. **Australian Accounting Review**, v. 13, n. 29, p. 38-44, 2003.

CORAM, P.; NG, J.; WOODLIFF, D. R. The effect of risk of misstatement on the propensity to commit reduced audit quality acts under time budget pressure. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 23, n. 2, p. 159-167, 2004.

CRAWFORD, E. R.; LEPINE, J. A.; RICH, B. L. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. **Journal of applied psychology**, v. 95, n. 5, p. 834, 2010.

CURTIS, M. B. Are audit-related ethical decisions dependent upon mood? **Journal of Business Ethics**, v. 68, n. 2, p. 191-209, 2006.

DEZOORT, F. T.; LORD, A. T. A review and synthesis of pressure effects research in accounting. **Journal of Accounting Literature**, v. 16, p. 28-85, 1997.

DRUSKAT, V. U.; MOUNT, G.; SALA, F. **Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups**. New York: Psychology Press, 2013.

ENOFE, A. O.; UKPEBOR, I.; OGBOMO, N. The effect of accounting ethics in improving auditor professional skepticism. **International Journal of Advanced Academic Research–Social Sciences and Education**, v. 1, n. 2, p. 1-16, 2015.

FARIAS, S.; SCHULZ, J. P.; BELLATO, R. L.; ALBERTON, L. A auditoria e os procedimentos de amostragem nas instituições federais de ensino superior da região sul do Brasil: aspectos gerais e específicos ao ano de 2010. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 9, n. 18, p. 23-40, 2012.

FISHER, R. T. Role stress, the type. A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. **Behavioral Research in Accounting**, v. 13, n. 1, p. 143-170, 2001.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**. v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

GEORGE, J. M. Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. **Humanrelations**, v. 53, n. 8, p. 1027-1055, 2000.

GIGNAC, G. Seven-factor model of emotional intelligence as measured by Genos EI. **European Journal of Psychological Assessment**, v. 26, n. 4, 2010, p. 309-316, 2010.

GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. Rio de Janeiro, RJ: Objetiva, 1995.

GREILING, D.; HALACHMI, A. Accountability and organizational learning in the public sector. **Public Performance & Management Review**, v. 36, n. 3, p. 380-406, 2013.

HAIR JR., J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2009.

HAIR JR., J. F.; HULT, T. M.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: Sage, 2014.

HAIR JR., J. F.; HULT, T. M.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: Sage, 2016.

HAIR JR., J. F.; HULT, T. M.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. **A Primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: Sage, 2017.

HAKIM, A. R.; ESFANDARI, A. Y. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Pengalaman Auditor, dan Due Profesional Care Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta Barat dan Jakarta Selatan). **Jurnal Akuntansi dan Keuangan**, v. 4, n. 1, p. 21-40, 2015.

HANAFAI, R. Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Auditor's Performance. **Jurnal Fakultas Hukum UII**, v. 14, n. 1, p. 29-40, 2010.

HANJANI, A. R. Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman Auditor, Fee Audit, dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Auditor Kap Di Semarang). **Diponegoro Journal of accounting**, v. 3, n. 2, p. 1-9, 2014.

HENSELER, J.; FASSOTT, G. Testing moderating effects in PLS path models: An illustration of available procedures. *In: VINZI, V. E.; CHIN, W. W.; HENSELER, J.; WANG, H. Handbook of partial least squares*. Berlin: Springer, 2010. p. 713-735.

HOGIANTO, W.; SEBASTIAN, H. The Effect of Implementing Professional and Intelligence Ethics Emotional on Decision Making for Auditors. **SSRN**, p. 1-7, jan. 2019. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3314994>. Acesso em: 16 jun. 2020.

HURTT, R. K. Development of a scale to measure professional skepticism. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 29, n. 1, p. 149-171, 2010.

HURTT, R. K.; BROWN-LIBURD, H.; EARLEY, C. E.; KRISHNAMOORTHY, G. Research on auditor professional skepticism: Literature synthesis and opportunities for future research. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 32, n. (sp) 1, p. 45-97, 2013.

IMONIANA, J. O. **Auditoria–Planejamento, Execução e Reporte**. São Paulo, SP: GEN: Atlas, 2019.

IMONIANA, J. O.; MATHEUS, C. P.; PERERA, L. C. J. Medição de desempenho de auditoria interna: um estudo empírico. **Revista Universo Contábil**, v. 10, n. 3, p. 65-93, 2014.

JAYA, I. M.; YUNIARTA, G. A.; AK, S.; WAHYUNI, M. A. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Kerja Terhadap Kualitas Audit Di Pemerintah Daerah Bali (Studi Empiris Pada 3 Kantor Inspektorat di Provinsi Bali). **JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)**, Undiksha, v. 6, n. 3, p. 1-9, 2016.

JORDAN, P. J.; ASHKANASY, N. M.; HÄRTEL, C. E.; HOOPER, G. S. Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. **Human resource management review**, v. 12, n. 2, p. 195-214, 2002.

JORDAN, P. J.; LAWRENCE, S. A. Emotional intelligence in teams: Development and initial validation of the short version of the Workgroup Emotional Intelligence Profile (WEIP-S). **Journal of Management & Organization**, v. 15, n. 4, p. 452-469, 2009.

JUNG LEE, H. An empirical analysis of the relationship between emotional intelligence and emotion work: An examination of public service employees. **International Review of Public Administration**, v. 18, n. 2, p. 85-107, 2013.

KELLY, J. R.; BARSADE, S. G. Mood and emotions in small groups and work teams. **Organizational behavior and human decision processes**, v. 86, n. 1, p. 99-130, 2001.

KUSUMA, S. P.; SUKIRMAN, S. The Effect of Emotional Intelligence and Auditor's Experience on Audit Quality with Independence as A Moderating Variable. **Accounting Analysis Journal**, v. 6, n. 3, p. 370-379, 2017.

LARSON, L. L. Internal auditors and job stress. **Managerial Auditing Journal**, v. 19, n. 9, p. 1119-1130, 2004.

LEE, H. J. How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. **International Review of Administrative Sciences**, v. 84, n. 4, p. 729-745, 2018.

LEE, R. T.; ASHFORTH, B. E. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 2, p. 123-133, 1996.

LEVINE, D. M.; BERENSON, M. L.; STEPHAN, D. **Estatística: Teoria e Aplicações usando Microsoft Excel em Português**. Rio de Janeiro, RJ: LTC, 2000.

LIBBY, R.; FREDERICK, D. M. Experience and the ability to explain audit findings. **Journal of Accounting Research**, v. 28, n. 2, p. 348-367, 1990.

LIBBY, R.; LUFT, J. Determinants of judgment performance in accounting settings: Ability, knowledge, motivation, and environment. **Accounting, Organizations and Society**, v. 18, n. 5, p. 425-450, 1993.

LIU, C.; ZHANG, J. Time pressure, accountability and audit judgment performance: an experimental study. **China Account. Rev.**, v. 4, p. 405-424, 2008.

LUIZ, L. C.; ALBERTON, L.; ROSA, F. S.; PFITSCHER, E. D. Inclusão de práticas ambientais nas auditorias realizadas no âmbito de uma instituição federal de educação. **Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade: GeAS**, v. 3, n. 2, p. 92-112, 2014.

MAYER, J. D.; SALOVEY, P.; CARUSO, D. R. Competing models of emotional intelligence. *In*: STERNBERG, R. J. (ed.). **Handbook of human intelligence**. 2nd ed. New York: Cambridge University Press, 1998. p. 396-420.

MCNAIR, C. J. Proper compromises: The management control dilemma in public accounting and its impact on auditor behavior. **Accounting, Organizations and Society**, v. 16, n. 7, p. 635-653, 1991.

MEC. **Ofício Circular n.º 1**, de 29 de março de 2017. Brasília, DF: MEC, 2017. Disponível em: <https://www2.unifap.br/drh/files/2017/01/Of%20c3%20adcio-Circular-n%20ba-1-2017-COLEP-CGGP-SAA-MEC.pdf>. Acesso em: 2. jul. 2019.

MEC. **Ofício Circular n.º 15**, de 28 de novembro de 2005. Brasília, DF: MEC, 2005. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/oficios/oc01505.pdf>. Acesso em 2 jul. 2019.

MIÃO, C.; HUMPHREY, R. H.; QIAN, S. A meta-analysis of emotional intelligence effects on job satisfaction mediated by job resources, and a test of moderators. **Personality and Individual Differences**, v. 116, p. 281-288, 2017.

MOON, T. W.; HUR, W. Emotional intelligence, emotional exhaustion, and job performance. **Social Behavior and Personality: an international journal**, v. 39, n. 8, p. 1087-1096, 2011.

MUSLIM, M.; AHMAD, H.; RAHIM, S. The effect of emotional, spiritual and intellectual intelligence on auditor professionalism at the inspectorate of South Sulawesi Province. **The Indonesian Accounting Review**, v. 9, n. 1, p. 73-84, 2019.

NAHRGANG, J. D.; MORGESON, F. P.; HOFMANN, D. A. Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. **Journal of applied psychology**, v. 96, n. 1, p. 71-94, 2011.

NELSON, M. W. A model and literature review of professional skepticism in auditing. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 28, n. 2, p. 1-34, 2009.

NELSON, M.; TAN, H. Judgment and decision making research in auditing: A task, person, and interpersonal interaction perspective. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 24, n. s-1, p. 41-71, 2005.

NEVES, J. A. B. **Modelo de equações estruturais: uma introdução aplicada**. Brasília, DF: ENAP, 2018.

NIKOLAOU, I.; TSAOUSIS, I. Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. **The International Journal of Organizational Analysis**, v. 10, n. 4, p. 327-342, 2002.

PAINO, H. P.; ISMAIL, Z.; SMITH, M. Dysfunctional audit behaviour: an exploratory study in Malaysia. **Asian Review of Accounting**, v. 18, n. 2, p. 162-173, 2010.

PENG, W. *et al.* School disconnectedness and Adolescent Internet Addiction: Mediation by self-esteem and moderation by emotional intelligence. **Computers in Human Behavior**, v. 98, p. 111-121, 2019.

PETRIDES, K. V. **Technical manual for the trait emotional intelligence questionnaire (TEIQue)**. London, England: London Psychometric Laboratory, 2009.

PLATT NETO, O. A.; CRUZ, F.; VIEIRA, A. L. Planejamento das atividades de auditoria interna nas universidades federais brasileiras: apresentação do embasamento normativo. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 7, n. 20, p. 29-42, 2008.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3. ed. 14. reimpr. São Paulo, SP: Atlas, 2012.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. S. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.

RODRIGUES, R. C. **A Atuação da Auditoria Interna nas Universidades Federais Brasileiras**. 2017. 176 f. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Ceará, 2017.

SALEHI, M.; DASTANPOOR, Z. The effects of psychological factors on the performance of independent auditors in Iran. **Current Psychology**, v. 20, n. 3, p. 1-10, 2018.

SALOVEY, P.; MAYER, J. D. **Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality**. New York: Baywood Publishing CO, 1990.

SANTOS, M. R. **Institucionalização da função auditoria interna singular em instituições públicas federais de ensino superior brasileiras**. 2018. 119 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) –Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

SCHLEGEL, K.; MORTILLARO, M. The Geneva Emotional Competence Test (GEC_o): An ability measure of workplace emotional intelligence. **Journal of applied psychology**, v. 104, n. 4, p. 559-580, 2018.

SCHUTTE, N. S. *et al.* Development and validation of a measure of emotional intelligence. **Personality and individual differences**, v. 25, n. 2, p. 167-177, 1998.

SHAPEERO, M.; CHYE KOH, H.; KILLOUGH, L. N. Underreporting and premature sign-off in public accounting. **Managerial auditing journal**, v. 18, n. 6/7, p. 478-489, 2003.

SILVA NETO, A. D. **Auditoria e Gestão: um estudo de caso dos trabalhos auditoriais realizados no IFES**. 2014. 105 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Programa de Pós-graduação em Gestão Pública, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2014.

SOUZA, M. A. **Auditoria interna do Instituto Federal de Educação de Santa Catarina - história, desafios e tendências**. 2013. 194 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Universitária) – Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, 2013.

STRONGMAN, K.; WRIGHT, S. The emotional labour of accountancy. **Pacific Accounting Review**, v. 20, n. 2, p. 102-106, 2008.

SWARI, I. P. C. M.; RAMANTHA, I. W. Pengaruh Independensidan Tiga Kecerdasanterhadap Pertimbangan Pemberian Opini Auditor. **E-Jurnal Akuntansi**, v. 4, n. 3, p. 489-508, 2013.

SY T.; CÔTÉ, S. Emotional intelligence: A key ability to succeed in the matrix organization. **Journal of Management Development**, v. 23, n. 5, p. 437-455, 2004.

TRIOLA, M. F. **Introdução à Estatística**. 7. ed. Rio de Janeiro RJ: LTC, 1999.

TUBBS, R. M. The effect of experience on the auditor's organization and amount of knowledge. **The accounting review**, v. 67, n. 4, p. 783-801, 1992.

WESTERMANN, K. D.; COHEN, J.; TROMPETER, G. Professional skepticism in practice: an examination of the influence of accountability on professional skepticism. **Working paper**, Florida International University *et al.*, p. 1-46, 2014.

WOLFF, S. B.; DRUSKAT, V. U.; KOMAN, E. S.; MESSER, T. E. The link between group emotional competence and group effectiveness. *In*: DRUSKAT, V. U.; SALA, F.; MOUNT, G. (ed.). **Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups**. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2006. p. 223-242.

WONG, C.; LAW, K. S. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. **The leadership quarterly**, v. 13, n. 3, p. 243-274, 2002.

WONG, C. S.; FOO, M. D.; WANG, C. W.; WONG, P. M. The feasibility of training and development of EI: An exploratory study in Singapore, Hong Kong and Taiwan. **Intelligence**, v. 35, n. 2, p. 141-150, 2007.

YANG, L.; BRINK, A. G.; WIER, B. The impact of emotional intelligence on auditor judgment. **International Journal of Auditing**, v. 22, n. 1, p. 83-97, 2018.

YIN, H. The effect of teachers' emotional labour on teaching satisfaction: Moderation of emotional intelligence. **Teachers and Teaching**, v. 21, n. 7, p. 789-810, 2015.

YULIANA, G. S.; LATRINI, M. Y. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi pada Kinerja Auditor. **E-Jurnal Akuntansi**, v. 16, n. 2, p. 1034-1062, 2016.

ZAHMATKESH, S.; REZAZADEH, J. The effect of auditor features on audit quality. **Tékhné**, v. 15, n. 2, p. 79-87, 2017.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Instrumento de Pesquisa

Prezado (@) respondente,

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário, do projeto de pesquisa “Efeitos dos fatores individuais (ceticismo profissional e experiência do auditor) e contextuais (recursos de trabalho e pressão do orçamento tempo) na qualidade da auditoria moderados pela inteligência emocional”, sob responsabilidade dos pesquisadores: Mestranda Cristiane Alves da Silva Moura, Orientador Prof. Dr. Luiz Miguel Renda dos Santos e Coorientadora Profa. Dra Edicreia Andrade dos Santos.

Este trabalho tem por objetivo analisar qual o efeito dos fatores individuais (ceticismo profissional e experiência do auditor) e contextuais (recursos de trabalho e pressão do orçamento tempo) na qualidade da auditoria moderados pela inteligência emocional.

A sua participação nesta pesquisa consistirá em responder a um questionário, com tempo médio de 10 minutos, diretamente do seu computador, que será registrada apenas de forma escrita, pelos pesquisadores Cristiane Alves da Silva Moura, Prof. Dr. Luiz Miguel Renda dos Santos e Coorientadora Profa. Dra Edicreia Andrade dos Santos.

A análise do questionário se dará por meio de técnicas estatísticas multivariadas. Caso sinta-se constrangido (a), fica garantido a recusa em responder, sem prejuízo algum.

Informamos que sua identificação será mantida em sigilo e que o material do questionário ficará sob guarda dos pesquisadores, durante cinco anos, sendo descartado após esse período. Fica **garantido a você o sigilo em torno de sua identidade**, assegurando assim sua privacidade. Fica garantido também, o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências. O benefício decorrente da pesquisa será a entrega de um relatório final aos participantes.

A sua participação é totalmente voluntária e não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, não envolvendo nenhuma compensação financeira ou ressarcimento. Os pesquisadores garantem que os dados coletados serão utilizados, única e exclusivamente, para fins desta pesquisa. Se você tiver alguma consideração ou dúvida, pedimos a gentileza de entrar em contato com Cristiane Alves da Silva Moura, pesquisadora responsável pela pesquisa, telefone: (67) 98146-0763, *e-mail*: Cristiane.moura@ifms.edu.br, ou com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFMS – localizado no prédio da Pró Reitoria de Pesquisa e Pós-graduação/UFMS, Cidade Universitária, Campo Grande/MS, telefone (67) 3345-7187, e *e-mail*: cepconep.propp@ufms.br. Ressalta-se a garantia de absoluto sigilo das respostas dadas nos questionários.

Estou ciente e de acordo com todas as informações, aceito o convite e concordo em participar, como voluntário (a), do projeto de pesquisa acima descrito.

Eu aceito

Agradecemos sua participação!

PESQUISADORES:

Cristiane Alves da Silva Moura – Mestranda em Ciências Contábeis UFMS - *E-mail*: cristiane.moura@ifms.edu.br

Orientador: Luiz Miguel Renda dos Santos, Dr. - Professor de Ciências Contábeis UFMS - *E-mail*: luiz.renda@ufms.br

Coorientadora: Edicreia Andrade dos Santos Dra. – Professora de Ciências Contábeis
UFMS - *E-mail:* edicreiaandrade@yahoo.com.br

BLOCO I				
Indique O QUANTO VOCÊ CONCORDA com as assertivas:				
1	2	3	4	7
Discordo Totalmente	<p>Quanto mais próximo de 1 (UM) MENOS eu concordo</p> <p>Quanto mais próximo de 7 (SETE) MAIS eu concordo</p>			Concordo Totalmente

Na sua percepção em relação ao ceticismo profissional...

Assinale a opção de escala de 1 a 7	1 a 7
1. Eu sempre questiono coisas que os auditados me dizem.	
2. Eu preciso de uma prova de que as declarações dos meus auditados são verdadeiras.	
3. Eu sou cauteloso ao avaliar informações obtidas de auditados.	
4. Os auditados geralmente são honestos. (*R)	
5. Eu costumo confiar no que os auditados me dizem. (*R)	

*R.: Reversa

Na sua percepção, em relação à experiência do auditor...

Assinale a opção de escala de 1 a 7	1 a 7
1. A realização de diferentes ações de auditoria é importante para a qualidade da auditoria.	
2. A formação acadêmica é importante na qualidade da auditoria.	
3. Um auditor experiente tem vantagens em termos de encontrar erros e falhas com precisão e encontrar suas causas.	

Na sua percepção, quanto aos recursos de trabalho no ambiente de auditoria...

Assinale a opção de escala de 1 a 7	1 a 7
1. Em geral, exerço influência sobre o meu trabalho e sobre as coisas que me preocupam no meu trabalho.	
2. O meu superior hierárquico fornece ajuda e suporte quando necessário.	
3. O fluxo de informações, no meu local de trabalho, entre os superiores e a equipe é suficiente.	
4. O clima organizacional no meu trabalho é bom.	
5. No meu trabalho há incentivo e apoio a novas ideias.	
6. Nós regularmente fazemos melhorias em nosso trabalho.	
7. Meus colegas apreciam meu trabalho.	
8. O número de auditores é suficiente para realizar as funções e responsabilidades da unidade de auditoria interna.	

Na sua percepção, referente à pressão do orçamento tempo...

Assinale a opção de escala de 1 a 7	1 a 7
1) Ao executar as ações de auditoria a pressão do orçamento tempo se faz presente	
2) O tempo para cumprir as ações de auditoria é sempre suficiente.	
3) Sob pressão do orçamento tempo, para acelerar testes de auditoria, eu admito aceitar evidências de auditoria questionáveis. (*R)	

*R.: Reversa

Em relação à qualidade da auditoria:

Assinale a opção de escala de 1 a 7	1 a 7
1) Eu me sinto inseguro após assinatura do relatório de auditoria quanto a completude do processo. (*R)	
2) Eu aceito explicações não tão claras dos meus auditados. (*R)	
3) A experiência do auditor impacta na qualidade da auditoria.	
4) O ceticismo profissional impacta na qualidade da auditoria.	
5) A pressão do orçamento tempo impacta na qualidade da auditoria.	
6) Os recursos de trabalho impactam na qualidade da auditoria.	
7) A Inteligência Emocional impacta na qualidade da auditoria.	

*R.: Reversa

Em relação à Inteligência Emocional...

Assinale a opção de escala de 1 a 7	1 a 7
1. Eu posso explicar as emoções que sinto aos membros da equipe de auditoria.	
2. Eu posso discutir as emoções que sinto com outros membros da equipe de auditoria.	
3 Se eu me sentir para baixo, posso falar com os outros membros da equipe de auditoria, o que fará com que eu me sinta melhor.	
4. Eu posso falar com outros membros da equipe de auditoria sobre as emoções que sinto.	
5. Eu respeito a opinião dos membros da equipe de auditoria, mesmo que eu ache que eles estejam errados.	
6. Quando me frustro com membros da equipe de auditoria, eu posso superar a minha frustração.	
7. Ao decidir sobre uma disputa, eu tento ver todos os lados antes de eu chegar a uma conclusão.	
8. Eu julgo de maneira justa as ideias dos membros da equipe de auditoria.	
9. Eu posso “ler” os verdadeiros sentimentos dos membros de equipe de auditoria, mesmo que eles tentem escondê-los.	
10. Eu sou capaz de descrever com precisão a maneira como os outros membros da equipe de auditoria estão sentindo.	
11. Quando eu falo com um membro da equipe de auditoria posso avaliar os seus verdadeiros sentimentos por meio de sua linguagem corporal.	
12. Eu posso perceber quando os membros da equipe de auditoria não querem dizer o que dizem.	
13. Eu posso contagiar os membros da equipe de auditoria com meu entusiasmo.	
14. Eu sou capaz de animar os membros da equipe de auditoria quando eles estão se sentindo para baixo.	
15. Eu posso compartilhar com os membros da equipe de auditoria do meu entusiasmo por em um projeto.	
16. Eu posso ser uma fonte de entusiasmo para os membros da equipe de auditoria.	

BLOCO II – PERFIL DO RESPONDENTE

1) Gênero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Prefiro não informar	2) Ano de Nascimento: _____
3) Estado Civil: <input type="checkbox"/> Solteiro (a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viúvo (a) <input type="checkbox"/> Outro	4) Possui Filhos? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não 4.1) Se sim, quantos: _____.

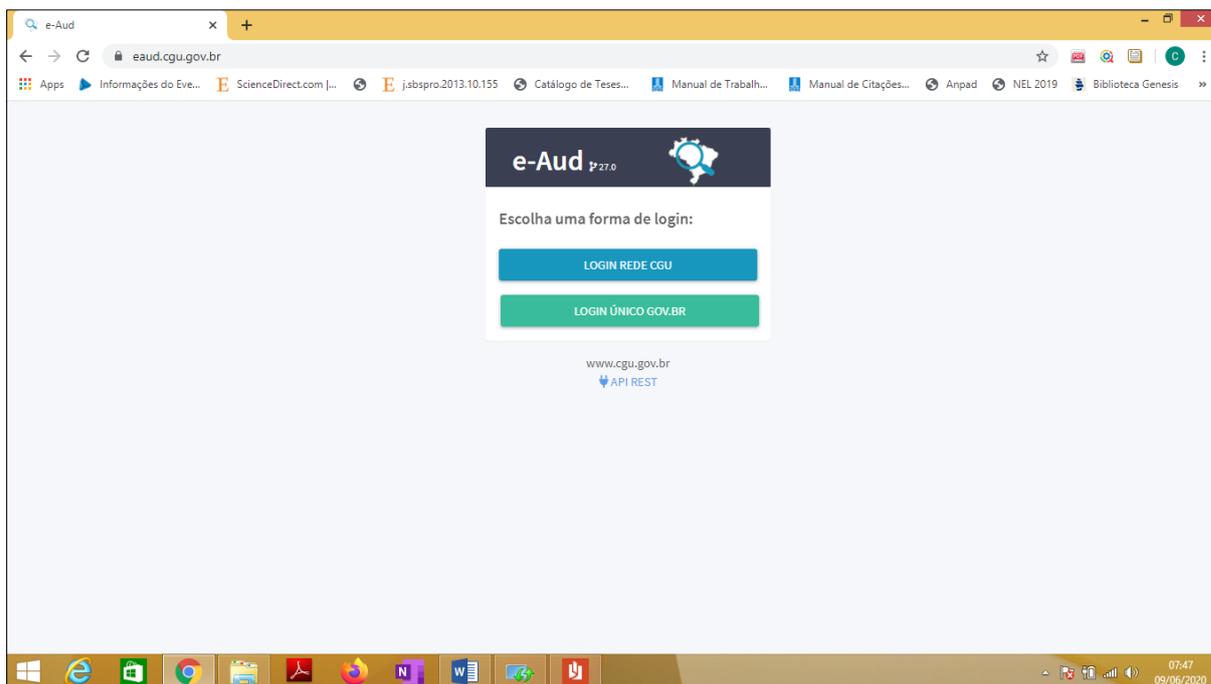
<p>5) Concursado como Auditor Interno?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não</p>	<p>6) Qual a sua formação?</p> <p><input type="checkbox"/> Bacharel em Ciências Contábeis <input type="checkbox"/> Bacharel em Economia <input type="checkbox"/> Bacharel em Direito</p>
<p>7) Possui pós-graduação?</p> <p><input type="checkbox"/> Pós-Graduação (<i>Latu Sensu</i>) <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado <input type="checkbox"/> Pós-Doutorado <input type="checkbox"/> Não possui.</p>	<p>8) Qual o seu tempo de atuação na auditoria interna?</p> <p>_____.</p>
<p>9) Quanto tempo de experiência você tem na área de auditoria?</p> <p>_____.</p>	<p>10) Qual a atuação da sua instituição?</p> <p><input type="checkbox"/> Universidade <input type="checkbox"/> Instituto <input type="checkbox"/> CEFET/CP II</p>
<p>11) Qual o estado que você reside?</p> <p>_____.</p>	<p>Caso tenha interesse em receber os resultados desta pesquisa indique seu e-mail:</p> <p>_____</p>

Obrigada por sua participação!!!

Sua colaboração foi fundamental para avançarmos juntos na pesquisa e na pós-graduação brasileiras!

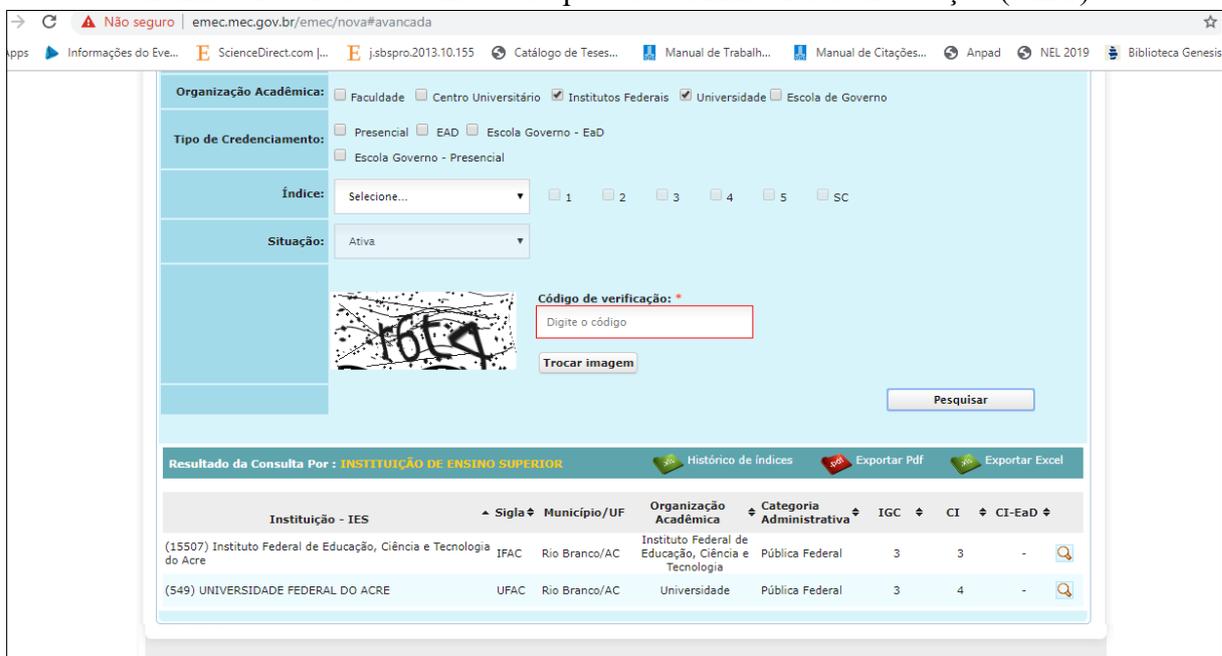
ANEXOS

ANEXO A – Tela do Sistema e-Aud



Fonte: elaborado pela autora com a captura de tela disponível em: <https://eaud.cgu.gov.br>. Acesso em 9 jun. 2020.

ANEXO B – Tela de consulta do portal do Ministério da Educação (MEC)



Fonte: elaborado pela autora com a captura de tela disponível em: <http://emec.mec.gov.br/emec/nova#avancada>. Acesso em: 24 abr. 2020.

ANEXO C – Tela com exemplificação de consulta de informações sobre uma UAIG no site institucional

The screenshot shows the website of the Instituto Federal Goiano (IFGOIANO) under the Ministry of Education. The main heading is 'Conheça a Equipe da Coordenação-Geral de Auditoria'. Below the heading, there are social media icons for Facebook, Pinterest, LinkedIn, Google+, and WhatsApp. A 'powered by' notice indicates the page was published on August 23, 2018, and last updated on August 23, 2018, with 452 accesses. A 'Twitter' button shows 23 mentions. The main content area states: 'Aqui você confere a qualificação e experiência dos auditores internos do IF Goiano. Basta clicar sobre o nome para ver o Currículo Lattes dos auditores:'. A list of auditors follows:

- Guilherme Caetano de Brito - Coordenador-Geral de Auditoria
- Eduardo Alves da Silva - Auditor Interno da Reitoria
- Flávia de Barros Victoi - Auditora Interna da Reitoria
- Marcelo Pimentel Oliveira - Auditor Interno do Campus Ceres
- Letícia Rejane Carvalhaes Alvarenga Roncolato - Auditora Interna do Campus Iporá
- Fábio Pereira Guerra - Auditor Interno do Campus Morrinhos
- Luciene Gonçalves de Moraes - Auditora Interna do Campus Rio Verde
- Laura Olívia de Oliveira Issy - Auditora Interna do Campus Urutai

Fonte: elaborado pela autora com a captura de tela disponível em: <https://www.ifgoiano.edu.br/home/index.php/component/content/article/57-destaque/9632>. Acesso em: 24 abr. 2020.

ANEXO D – Tela do Portal da Transparência

The screenshot shows the 'Portal da Transparência' website. The main heading is 'Detalhamento dos Servidores Públicos'. A search filter is applied for 'Cargo / Emprego' with the value 'LTA'. The page displays a table of servers with the following columns: NOME DO SERVIDOR, ÓRGÃO DE EXERCÍCIO, ÓRGÃO DE LOTAÇÃO, MATRÍCULA, TIPO DE VÍNCULO, and FUNÇÃO. The table contains one entry:

NOME DO SERVIDOR	ÓRGÃO DE EXERCÍCIO	ÓRGÃO DE LOTAÇÃO	MATRÍCULA	TIPO DE VÍNCULO	FUNÇÃO
AARAO CARAJAS DIAS DOS SANTOS	Comando da Aeronáutica	Comando da Aeronáutica	712****	Militares	Sem função

Fonte: elaborado pela autora com a captura de tela disponível em: www.portaltransparencia.gov.br/servidores/consulta. Acesso em: 24 abr. 2020.

ANEXO E – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa

	UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL - UFMS	
PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP		
DADOS DO PROJETO DE PESQUISA		
Título da Pesquisa: EFEITOS DOS FATORES INDIVIDUAIS (CETICISMO PROFISSIONAL E EXPERIÊNCIA DO AUDITOR) E CONTEXTUAIS (RECURSOS DE TRABALHO E PRESSÃO DO ORÇAMENTO TEMPO) NA QUALIDADE DA AUDITORIA MODERADOS PELA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL.		
Pesquisador: CRISTIANE ALVES DA SILVA MOURA		
Área Temática:		
Versão: 1		
CAAE: 28449320.5.0000.0021		
Instituição Proponente: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS		
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio		
DADOS DO PARECER		
Número do Parecer: 3.916.705		

	UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL - UFMS	
Continuação do Parecer: 3.916.705		
Situação do Parecer:		
Aprovado		
Necessita Apreciação da CONEP:		
Não		
CAMPO GRANDE, 14 de Março de 2020		
<hr/> Assinado por: Fernando César de Carvalho Moraes (Coordenador(a))		

Fonte: elaborado pela autora com a captura de tela disponível em: <http://plataformabrasil.saude.gov.br/login.jsf>.
Acesso em: 24 abr. 2020.

ANEXO F – Declaração de revisão textual do construto da pesquisa



Revisão Ortográfica;
Preparação de originais;
Formatação nas Normas da ABNT;
Textos em português, espanhol e inglês;
Transcrição de entrevistas e áudios.

Contato: (67) 99698-8744 - E-mail: sgtextos@gmail.com

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE TEXTO

Declaramos para os devidos fins que foi efetuada a revisão textual de questionário em língua inglesa, referente ao construto de pesquisa da dissertação intitulada *Efeitos dos Fatores Contextuais e Individuais na Qualidade da Auditoria Moderados pela Inteligência Emocional*, de autoria de Cristiane Alves da Silva Moura. Informamos, ainda, que a tradução para a língua portuguesa não possui disparidades em relação ao questionário original, apresentando diferenças a cargo de sinônimos e adaptações para a população da pesquisa.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Bianca da Silveira de Amorim'.

Bianca da Silveira de Amorim
Mestra em Estudos de Linguagens (UFMS)
SG Assessoria Textual
CNPJ 33.125.369/0001-80