

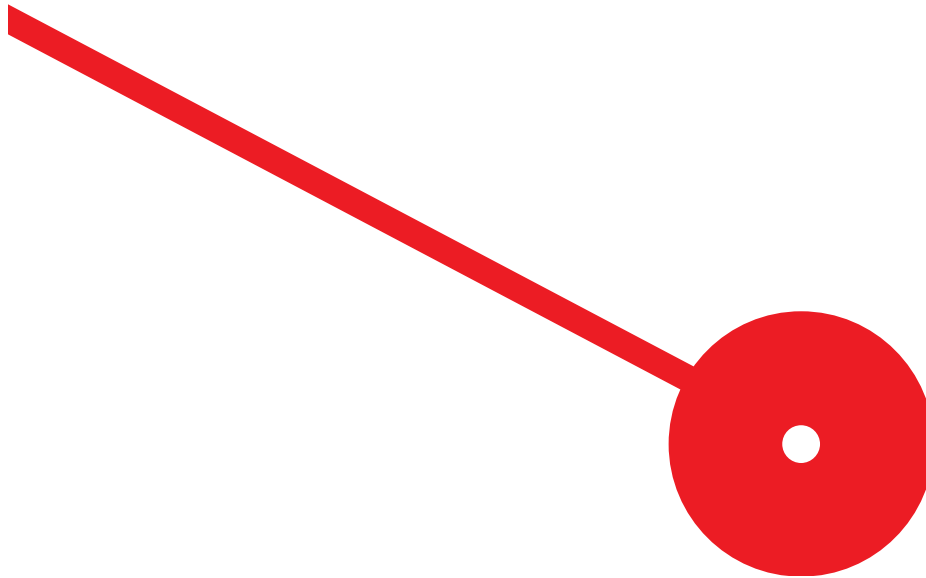


As principais características de um Auditor Externo e a forma como estas impactam na qualidade da Auditoria

Luís Filipe Barbosa de Bessa

10/2023

Luís Filipe Barbosa de Bessa. As principais características de um Auditor Externo e a forma como estas impactam na qualidade da Auditoria





As principais características de um Auditor Externo e a forma como estas impactam na qualidade da Auditoria

Luís Filipe Barbosa de Bessa

**Dissertação de Mestrado
Apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Auditoria, sob orientação da Professora Doutora Alcina Augusta de Sena Portugal Dias e sob coorientação da Professora Doutora Isabel Cristina da Silva Lopes.**

Luís Filipe Barbosa de Bessa. As principais características de um Auditor Externo e a forma como estas impactam na qualidade da Auditoria
10/2023

“Os homens não desejam aquilo que fazem, mas os objetivos que os levam a fazer aquilo que fazem”.

Platão

Agradecimentos

O presente trabalho resulta de muitas horas de empenho e de estudo, fruto de toda a motivação que me foi facultada pelos meus familiares, colegas e professores, nomeadamente, as minhas orientadora e coorientadora.

Assim, destino um especial agradecimento aos meus pais, aos meus irmãos e à minha namorada por todo o apoio e motivação para a conclusão desta etapa académica, profissional e pessoal.

Sem o apoio incondicional da minha família, certamente que o fecho deste estudo seria mais tardio.

Deixo também um agradecimento a todos os professores que se cruzaram no meu trajeto académico ao longo destes anos e que me ajudaram a tomar as melhores decisões, principalmente à minha orientadora de dissertação Professora Doutora Alcina Augusta de Sena Portugal Dias.

Por fim, também manifesto a minha gratidão a todas as pessoas que responderam ao inquérito e a todos os auditores que participaram nas entrevistas, o que permitiu a conclusão deste estudo.

A todos os que me acompanham, muito obrigado por tudo!

Resumo

Nas últimas décadas, a Auditoria tem evoluído bastante com o avanço da tecnologia e com o desenvolvimento das firmas no tecido empresarial. De forma a potenciar a inovação e a qualidade dos serviços prestados às empresas, as auditoras realizam processos de recrutamento cada vez mais seletivos, exigentes e antecipados. Nos dias de hoje, nas *Big Four*¹, o recrutamento dos trabalhadores que se pretende que comecem a trabalhar em setembro de um dado ano, começam no mês de outubro do ano anterior.

Com isto, as auditoras procuram antecipar as suas concorrentes e assim ganhar vantagem competitiva no mercado, captando os melhores candidatos.

O objetivo deste trabalho traduz-se na comparação da perspectiva dos futuros auditores e dos principais recrutadores da área em Portugal acerca da importância dos traços de personalidade e das características humanas na qualidade dos serviços de auditoria.

Da revisão da literatura efetuada, é razoável concluir que não existe uma parametrização para identificar o nível de qualidade da auditoria, estando esta muitas vezes dependente de vários fatores, incluindo a perceção do cliente, da interligação com as pessoas e da relação dentro das equipas de auditoria.

Neste seguimento, a metodologia de investigação é mista, contendo o inquérito como abordagem quantitativa e a entrevista como abordagem qualitativa.

Por fim, encontram-se as considerações finais do estudo, nomeadamente, os resultados dos inquéritos e das entrevistas. Assim, conclui-se que o género do auditor não tem impacto na qualidade da auditoria e que a idade e os traços de personalidade do auditor influenciam no desempenho do trabalho de auditoria, principalmente, a capacidade de relação, de liderança, de separação da vida pessoal da profissional, de gestão de stress, a humildade, a empatia, o humor e o espírito de equipa.

Palavras chave:

Traços de Personalidade; Idade; Género; Qualidade da Auditoria.

¹ *Big Four* é o nome que se dá ao conjunto das 4 melhores empresas da área de auditoria do mundo. Estas são: Deloitte, Ernst & Young (EY), PricewaterhouseCoopers (PwC) e KPMG.

Abstract:

In recent decades, auditing has evolved a great deal with the advance of technology and the development of firms in the business world. In order to boost innovation and the quality of the services provided to companies, auditing firms are carrying out increasingly selective, demanding and early recruitment processes. Nowadays, in the Big Four, the recruitment of employees who are supposed to start work in September of a given year begins in October of the previous year.

With this, the auditing firms are trying to anticipate their competitors and thus gain a competitive advantage in the market by attracting the best candidates.

The aim of this study is to compare the perspectives of future auditors and the main recruiters in the field in Portugal on the importance of personality traits and human characteristics in the quality of audit services.

From the literature review carried out, it is reasonable to conclude that there is no parameterisation to identify the level of audit quality, which is often dependent on various factors, including the client's perception, the interconnection with people and the relationship within audit teams.

With this in mind, the research methodology is mixed, with the survey as the quantitative approach and the interview as the qualitative approach.

Finally, there are the final considerations of the study, namely the results of the surveys and interviews. The conclusion is that the gender of the auditor has no impact on the quality of the audit and that the age and personality traits of the auditor influence the performance of the audit work, especially the ability to relate, to lead, to separate personal and professional life, to manage stress, humility, empathy, humour and team spirit.

Key words:

Personality Traits; Age; Gender; Audit Quality.

Índice

Introdução	2
1. Revisão da Literatura	6
1.1 Auditoria.....	6
1.2 Qualidade da Auditoria.....	7
1.3 Auditoria Interna vs. Auditoria Externa	8
1.3.1 Auditoria Interna.....	8
1.3.2 Auditoria Externa	10
1.3.3 Objetivos da Auditoria Externa	11
1.4 Papéis de trabalho	11
1.5 Certificação legal de contas	12
1.6 Rotatividade.....	13
1.7 Auditor Externo	14
1.7.1 Independência.....	14
1.7.1.1 Independência Efetiva	14
1.7.1.2 Independência Percecionada	15
1.7.2 Ceticismo profissional	15
1.7.3 Julgamento profissional.....	16
1.8 Género e idade do Auditor.....	17
1.8.1.1 Género	17
1.8.1.2 Idade	18
1.9 Conhecimento e traços de personalidade do auditor	19
1.10 Questões de Investigação.....	19
2. Metodologias de Investigação.....	22
2.1 Metodologia de trabalho	25
2.2 Construção das hipóteses de análise	25
2.3 Construção do Modelo de Análise	26

2.4	Caracterização da amostra	27
3.	Resultados do Estudo	34
3.1	Traços de personalidade presentes na amostra	34
3.2	Abordagem Quantitativa.....	39
3.2.1	Idade	39
3.2.2	Género	41
3.2.3	Traços de Personalidade	43
3.2.3.1	Influência dos traços de personalidade no desempenho da auditoria pelo método Análise de Componentes Principais (ACP).....	44
3.2.3.2	Empatia.....	50
3.2.3.3	Espírito de equipa.....	50
3.2.3.4	Solidariedade.....	50
3.2.3.5	Capacidade de Diálogo.....	51
3.2.3.6	Humor.....	51
3.2.3.7	Capacidade de Gestão de Stress	51
3.2.3.8	Resiliência	51
3.2.4	Conclusões da Abordagem Quantitativa	52
3.3	Abordagem Qualitativa.....	52
3.3.1	Entrevistas estruturadas	52
3.3.2	Metodologia de análise dos dados das entrevistas.....	56
3.3.3	Resultados das entrevistas	60
3.3.3.1	Influência dos traços de personalidade.....	60
3.3.3.2	Influência do género	61
3.3.3.3	Influência da idade	63
3.3.3.4	Influência da área de formação	65
3.3.4	Conclusões da Abordagem Qualitativa	67
4.	Considerações finais.....	69

4.1	Limitações do Estudo	71
4.2	Sugestões para investigação futura.....	72
5.	Referências bibliográficas.....	74
6.	Apêndices	78
6.1	Apêndice A – Inquérito	78
6.2	Apêndice B – Guião das Entrevistas	84

Índice de Figuras

Imagem 1 - Principais fatores que influenciam o julgamento profissional.	17
Imagem 2 - Modelo de análise das hipóteses de investigação (elaboração própria).....	26
Imagem 3 - Experiência dos inquiridos (elaboração própria)	27
Imagem 4 - Experiência dos inquiridos (elaboração própria)	28
Imagem 5 - Experiência dos inquiridos (elaboração própria)	28
Imagem 6 - Expectativa da idade de ingresso no mercado de auditoria (elaboração própria)	28
Imagem 7 - Género dos inquiridos (elaboração própria).....	29
Imagem 8 - Idade dos inquiridos (elaboração própria).....	29
Imagem 9 - Boxplot da idade dos inquiridos - SPSS (elaboração própria).....	30
Imagem 10 - Licenciaturas dos inquiridos (elaboração própria).....	31
Imagem 11 - Mestrado dos inquiridos (elaboração própria)	31
Imagem 12 - Nível de paciência dos inquiridos (elaboração própria).....	36
Imagem 13 - Nível de resiliência dos inquiridos (elaboração própria)	36
Imagem 14 - Nível de humor dos inquiridos (elaboração própria)	36
Imagem 15 - Nível de à-vontade dos inquiridos (elaboração própria)	37
Imagem 16 - Nível de espírito de equipa dos inquiridos (elaboração própria)	37
Imagem 17 - Nível de capacidade de liderança dos inquiridos (elaboração própria).....	37
Imagem 18 - Nível de empatia dos inquiridos (elaboração própria)	38
Imagem 19 - Nível de solidariedade dos inquiridos (elaboração própria)	38
Imagem 20 - Capacidade de segregação da vida pessoal da vida académica/profissional (elaboração própria).....	38
Imagem 21 - Interpretação dos inquiridos acerca do dia-a-dia em auditoria (elaboração própria)	39
Imagem 22 - O impacto da idade na auditoria segundo os inquiridos – SPSS (elaboração própria)	40
Imagem 23 - Impacto do género aos olhos dos inquiridos (elaboração própria)	42
Imagem 24 - Gráfico de Escarpa – SPSS (Pestana & Gageiro, 2014)	48

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Princípios do Código de Ética do IPAI	9
Tabela 2 - Questões de Investigação (elaboração própria).....	20
Tabela 3 - Tipos de conhecimento (elaboração própria)	22
Tabela 4 - Tipos de métodos científicos (elaboração própria)	23
Tabela 5 - Tabela de Frequências do género do inquirido – SPSS (elaboração própria).....	29
Tabela 6 - Tabela de Frequências da idade dos inquiridos – SPSS (elaboração própria)	30
Tabela 7 - Licenciaturas dos inquiridos – SPSS (elaboração própria)	31
Tabela 8 - Tabela de Frequências da opinião dos inquiridos acerca da importância em auditoria dos traços de personalidade e características pessoais – SPSS (elaboração própria)	35
Tabela 9 - O impacto da idade na auditoria segundo os inquiridos – SPSS (elaboração própria)	39
Tabela 10 - A idade não tem impacto na qualidade de auditoria com IC de 95% - SPSS (elaboração própria).....	40
Tabela 11 - Opinião do impacto do género dos inquiridos – SPSS (elaboração própria)	42
Tabela 12 - O género não tem impacto na qualidade de auditoria com IC de 95% - SPSS (elaboração própria).....	42
Tabela 13 - Estatísticas KMO (Pestana & Gageiro, 2014).....	45
Tabela 14 - Teste de KMO e Bartlett – SPSS (elaboração própria)	45
Tabela 15 - Comunalidades – SPSS (elaboração própria).....	46
Tabela 16 - Variância Total Explicada das variáveis -importância dos traços e características humanas no desempenho do profissional de auditoria – SPSS (elaboração própria)	47
Tabela 17 - Matriz Rotativa das componentes – SPSS (elaboração própria).....	48
Tabela 18 - Variáveis isoladas nas 3 componentes (elaboração própria).....	49
Tabela 19 - Resultados da Abordagem Quantitativa (elaboração própria)	52
Tabela 20 - Síntese das respostas dos entrevistados (elaboração própria)	54
Tabela 21 - Objetivos respondidos nas entrevistas (elaboração própria)	58
Tabela 22 - Resultados da Abordagem Qualitativa (elaboração própria)	67

Lista de Abreviaturas

ACP - Método de Análise de Componentes Principais

AE - Auditoria Externa

AI - Auditoria Interna

CLC - Certificação Legal de Contas

EIP - Entidades de Interesse Público

EOROC - Estatuto de Revisores Oficiais de Contas

FEP - Faculdade de Economia do Porto

GAAP - Princípios Contabilísticos Geralmente Aceites

IC - Intervalo de Confiança

IIA - Institute of Internal Auditors

INE - Instituto Nacional de Estatística

IPAI - Instituto Português de Auditoria Interna

ISA - International Standard on Auditing

ISCAP - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

KMO - Kaiser-Meyer-Olkin

LI - Limite Inferior do Intervalo de Confiança

LS - Limite Superior do Intervalo de Confiança

OROC - Ordem dos Revisores Oficiais de Contas

R - Amplitude do Intervalo de Confiança

ROC - Revisor Oficial de Contas

VC - Valor Central do Intervalo de Confiança

CAPÍTULO - INTRODUÇÃO

Introdução

A presente dissertação é apresentada no âmbito do Mestrado em Auditoria do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, pertencente ao Instituto Politécnico do Porto.

Neste sentido, nesta elaboração pretende-se estudar as principais características da personalidade do auditor externo e a forma como os traços pessoais podem afetar a qualidade, a eficácia e a eficiência do trabalho de auditoria. Neste sentido, irá ser realizado um estudo do interesse de vários *stakeholders*. Para isso, considere-se como *stakeholders* todas as partes interessadas no trabalho e no produto final oferecido pelo auditor externo, como por exemplo as empresas do Setor Industrial, as entidades do Setor Bancário, os estudantes de Auditoria e os recrutadores da área. Isto porque a qualidade do trabalho do auditor e da sua opinião é de extrema importância, quer para os investidores pontuais ou profissionais, quer para o tecido empresarial.

Desta forma, pretende-se elaborar um esboço da figura do profissional quanto aos seguintes atributos: idade, género, traços de personalidade, nível de formação, entre outros aspetos. Assim, também se tenciona combinar as características do agente com a forma como este e a qualidade do seu produto final são relacionados com a interligação com o cliente.

A qualidade do parecer emitido pelo Auditor resume-se à habilidade de deteção e comunicação de distorções materialmente relevantes existentes nas Demonstrações Financeiras, de forma a impedir que o utilizador da informação tome decisões ilusórias e erradas. O comportamento do profissional de Auditoria deve ainda estar aliado a uma independência inviolável, a uma competência máxima e a uma conformidade regulatória absoluta (OROC, 2018).

Tendencialmente, os objetivos emanados serão sustentados com evidência recolhida através de uma abordagem mista: qualitativa, por via de entrevista, e quantitativa, com recurso a inquérito. Isto é, com o recurso a este instrumento, pretende-se reunir dados suficientes, de maneira a tratar informação palpável para a criação de conhecimento.

A investigação é um processo essencial para o progresso do Homem, pois é através dela que se consegue descobrir, evoluir e de certa forma resolver as dúvidas existentes nas mais diversas matérias, resultando em conhecimento.

Na verdade, a origem do conhecimento nasce dos dados. Os dados constroem informação e o tratamento desta resulta em conhecimento. Só assim é que se consegue alcançar a sabedoria e a intelectualidade (Coutinho, 2014).

Desta forma, o presente trabalho pretende dar resposta a questões relacionadas com a qualidade de auditoria e sobre a forma como esta pode ser influenciada por características e competências dos auditores externos. A finalidade do estudo é aprofundar o conhecimento acerca da influência das características de personalidade nas qualidades das auditorias.

Deste modo, pretende-se interpretar o desempenho da qualidade das auditorias quando esta é realizada por profissionais diferentes e por pessoas diferentes. Com diferentes idades, géneros, competências, formações, formas de estar, diferentes níveis de gestão de stress, entre outras características.

Com isto, deseja-se que o leitor e o *stakeholder* consigam compreender e concluir se pessoas diferentes podem fornecer auditorias com qualidades diferentes, ou se, as suas características não influenciem o nível de qualidade do trabalho de auditoria. Assim, o presente estudo visa dar resposta à questão central deste trabalho: “Que impacto tem as características do auditor na qualidade da auditoria?”.

Inicialmente, no Capítulo I, irá ser revista a literatura relacionada com a temática do trabalho, de forma a definir alguns conceitos relacionados com a Auditoria Externa, com o foco em referenciar alguns autores e alguns trabalhos importantes para contextualizar a matéria estudada ao longo da dissertação.

De seguida, no Capítulo II serão abordados os diferentes modelos de metodologia de investigação utilizados em trabalhos semelhantes, nomeadamente as metodologias quantitativa, qualitativa e mista. Com isto, procura-se apresentar de forma breve a Metodologia de Investigação, com o objetivo de sustentar a escolha pela abordagem mista.

Depois disso, no Capítulo III, será executado um estudo empírico da informação alcançada no inquérito partilhado e nas entrevistas realizadas, com vista em retirar ilações, que serão emanadas no Capítulo IV.

CAPÍTULO I – REVISÃO DA LITERATURA

1. Revisão da Literatura

1.1 Auditoria

Com a evolução e com a globalização dos mercados financeiros, das sociedades e da Sociedade, a necessidade de tratamento e de análise de informação factual faz-se sentir nos *stakeholders* da informação financeira. A necessidade de informação fidedigna deve-se à incerteza resultante do rápido crescimento que se nota no tecido empresarial. Essa incerteza ocorre tanto em matérias de sustentabilidade, como de continuidade e risco (Casanova, 2020).

Assim, esta necessidade proclama a eficácia das análises de auditoria, exigindo ao auditor um desempenho exímio na realização das suas revisões. Neste sentido, o mínimo que os analistas esperam do trabalho dos auditores resume-se a opiniões qualificadas acerca das Demonstrações Financeiras, dos Sistemas de Controlo Internos, dos processos internos, da continuidade, da estrutura, da credibilidade e de outras matérias sobre as entidades enquanto agentes económicos e sociais (DeAngelo, 1981).

Interpretar a dinâmica operacional e financeira das empresas e o seu mapa de risco, através de pilares fundamentais de sustentabilidade económica e de agilidade financeira, recorrendo-se à informação financeira e não-financeira, compõe uma necessidade real para os investidores, gestores, analistas, colaboradores, estudantes, sócios, acionistas, governo, entre outros.

A possibilidade de se analisar a saúde financeira de uma empresa, constitui um diagnóstico ao risco de crise empresarial, no propósito essencial de se potenciar decisões conscientes, corretas e adequadas, a fim de se alcançar a tranquilidade e credibilidade dos *stakeholders* na informação prestada pelos auditores. De uma forma muito resumida, o papel do auditor centra-se num exame das Demonstrações Financeiras (DF's) de uma entidade, reportadas a um determinado período, fruto da sua autenticidade, qualidade e independência (OROC, 2018).

Trata-se de uma expressão de opinião sobre as contas da entidade e se estas espelham uma imagem verdadeira e apropriada da posição financeira, do desempenho e das alterações vivenciadas num determinado período.

Assim, a apresentação apropriada é alcançada quando ocorre a aplicação das principais características qualitativas e das normas contabilísticas adequadas, com

divulgação adicional, quando necessária. Na Auditoria Financeira, o objetivo do auditor pode ser subdividido em dois grandes focos (OROC, 2018):

1) Planificar e seleccionar uma estratégia de auditoria que possibilite atingir o objetivo da auditoria e realizar um trabalho eficiente, adequado e com um custo adequado;

2) Conquistar um grau de segurança e conforto necessário acerca das evidências de auditoria reunidas, juntamente com a opinião.

Destaca-se, por fim, o facto de que o fator mais essencial presente na tomada de decisões do auditor é averiguar os principais riscos.

Ou seja, a auditoria pode ser compreendida como um processo sistemático de reunião e avaliação de evidências acerca da situação atual das entidades, áreas, processos, contas ou controlos financeiros comparando-as com pressupostos predefinidos e aceites, reportando os resultados aos *stakeholders* de informação (Kagermann et al., 2008).

1.2 Qualidade da Auditoria

A qualidade é uma característica crucial para os utilizadores da informação financeira. Para o *stakeholders*, saber se a informação que recorre está bem estruturada e trata a verdade é essencial para a tomada das suas decisões económicas.

Neste sentido, a qualidade da auditoria pode ser definida através de diferentes prismas, já que está sujeita a compreensões diferentes de vários *stakeholders*. Assim, a qualidade do trabalho de auditoria está inevitavelmente associada à independência e à competência do auditor, já que pode ser compreendida como a perceção que o mercado tem acerca da probabilidade de o auditor detetar e reportar uma distorção contabilística dessa determinada organização (DeAngelo, 1981).

Para outros, a qualidade da auditoria pode ser equiparada à garantia de que as DF's cumprem os Princípios Contabilísticos Geralmente Aceites (GAAP) e que oferecem uma segurança de veracidade da situação económico-financeira vivenciada nas empresas (DeFong & Zhang, 2014).

Ainda assim, a qualidade da auditoria está associada à habilidade que o Auditor tem para identificar erros e distorções materialmente relevantes nas DF's analisadas, cuja sua falta pudesse induzir em erro a tomada de decisão dos mais diversificados utilizadores da informação financeira (Francis, 2004).

Por outras palavras, e segundo o *International Professional Practices Framework* (IPPF, 2012), a qualidade em auditoria não é absoluta. A qualidade de uma auditoria assemelha-se ao nível de satisfação das expectativas dos clientes conseguido, tendo em consideração os objetivos explanados no seu planeamento.

Aliás, a qualidade pode ainda ser interpretada como um meio para a excelência dos negócios, assegurando sempre uma evolução e melhoria (MacCabe, 2009). Na verdade, a qualidade em auditoria apresenta elementos retrospectivos e prospetivos que não se reduzem apenas ao exame do nível em que os serviços e os produtos existentes são apropriados à finalidade e em concordância com os padrões, como também avaliar até que ponto as práticas atuais das entidades vão conseguir atender aos requisitos exigidos e esperados pelos *stakeholders* da informação financeira (IPPF, 2012). O *International Professional Practices Framework* ainda afirma que a qualidade na auditoria é encarada como uma obrigação de entendimento às expectativas dos clientes, contudo também como uma responsabilidade profissional em atuar conforme as normas éticas, os estatutos e demais órgãos reguladores.

O IIA (*Institute of Internal Auditors*) define qualidade como a capacidade de atender ou exceder as expectativas dos acionistas, já que são estes que impulsionam o valor acrescentado das entidades, sendo que a gestão de risco, o controlo e a governação da entidade são atividades vitais de serem examinadas.

1.3 Auditoria Interna vs. Auditoria Externa

1.3.1 Auditoria Interna

Nos dias de hoje, a auditoria é fundamental para a boa saúde das empresas, não só para auxiliar na otimização das práticas contabilísticas, como também para fomentar o crescimento das empresas, o acréscimo de valor, a eficácia operacional, a eficiência, a sustentabilidade, os processos de gestão de risco e de controlo interno. Assim sendo, a auditoria compõe duas grandes áreas: a Auditoria Interna (AI) e a Auditoria Externa (AE).

Por um lado, a AI pode ser vista como sendo um trabalho independente que é estimulado internamente, com o objetivo de examinar e otimizar o ambiente interno da organização. Segundo o Instituto Português de Auditoria Interna (IPAI), a AI tem sido sujeita à evolução dos mercados, fazendo com que a sua definição tenha vindo a ser ajustada à medida que as exigências da função se alteram. Atualmente, a “*auditoria*

interna é uma atividade independente, de garantia e de consultoria, destinada a acrescentar valor e a melhorar as operações de uma organização. Ajuda a organização a alcançar os seus objetivos, através de uma abordagem sistemática e disciplinada, na avaliação e melhoria da eficácia dos processos de gestão de risco, de controlo e de governação” (IPAI, 2009).

No entanto, pese embora o facto de muitas vezes a AI ser desconsiderada pelos órgãos de gestão, esta desempenha uma importância vital e estratégica. De facto, a AI está inerentemente relacionada com os planos estratégicos das organizações, colmatando certas incertezas vividas no seu seio e contribuindo para o aumento da competitividade e diferenciação no mercado em que estão inseridas (Barreiro, 2007).

Segundo Barreiro, *“um departamento de auditoria interna, competente e ativo, pode, atempadamente, evitar a germinação de fraudes ou de outro tipo de comportamentos lesivos, quer morais, quer materiais, antiéticos ou, simplesmente, de natureza desviante”*.

Desta forma, o IPAI ainda defende que os auditores internos devem executar e honrar quatro princípios cruciais, como se mostra na seguinte tabela (IPAI, 2009):

Tabela 1 - Princípios do Código de Ética do IPAI

Princípios do Código de Ética do IPAI	1. Integridade: A integridade dos auditores internos gera confiança e, por conseguinte, proporciona o fundamental para confiar no seu julgamento.
	2. Objetividade: Os auditores internos manifestam o mais elevado grau de objetividade profissional ao coligirem, avaliarem e comunicarem a informação sobre a atividade ou processo em análise. Os auditores internos fazem uma avaliação equilibrada de todas as circunstâncias relevantes e os seus julgamentos não são influenciados por interesses particulares e por opiniões alheias.
	3. Confidencialidade: Os auditores internos respeitam o valor e a prosperidade da informação que recebem e não divulgam a informação sem a devida autorização, exceto em caso de obrigação legal ou profissional de o fazer.
	4. Competência: Os auditores internos aplicam os conhecimentos, técnicas e experiência necessárias no desempenho dos serviços de auditoria interna.

Neste sentido, a AI deve ter como finalidade principal apresentar os resultados dos trabalhos desempenhados com a oportunidade necessária, de maneira que as sugestões realizadas sejam implementadas apropriadamente e concorrer diretamente para

a melhoria contínua da performance de toda a entidade, na ótica da satisfação do Cliente (Pinheiro, 2014).

Um estudo realizado sobre a correlação entre o governo das sociedades e a qualidade da AI mostra que de facto existe uma relação positiva entre as duas atividades, reforçando que o controlo e a gestão das divulgações da entidade são importantes para os investidores, uma vez que a AI é cada vez mais fundamental para alcançar os objetivos pré-definidos pela gestão de topo e para potenciar a capacidade de fornecer informação aos respetivos *stakeholders* (Regoliosi & D'Eri, 2012).

Assim, a atuação da AI no interior das organizações é bem percecionada pelos *stakeholders*, tornando-se cada vez mais presente nas entidades de maior dimensão. Esta decisão não é tomada apenas para transparecer uma imagem de controlo e segurança, como também para que a entidade imprima uma melhoria contínua capaz e previna acontecimentos inesperados e evitáveis, através de uma avaliação frequente e rigorosa dos processos operacionais (Knapp, 1991).

Acontece que, com a execução da AI, o trabalho de AE é facilitado, devido à potencialização do rigor e da mitigação de ocorrência de fraude. Ou seja, a presença, nas empresas, de um Departamento de Auditoria Interna contribui efetivamente para a agilização do trabalho do auditor externo, podendo eventualmente fazer com que no futuro os honorários atribuídos à AE sejam reduzidos e que a qualidade da auditoria aumente (Ho & Hutchinson, 2010).

1.3.2 Auditoria Externa

De uma forma muito resumida, a Auditoria Externa centra-se numa interpretação da dinâmica operacional e financeira das empresas e do seu mapa de risco, através dos pilares fundamentais de sustentabilidade económica e de agilidade financeira, recorrendo-se à informação financeira e não-financeira, satisfazendo uma necessidade real para os investidores, gestores, analistas, colaboradores, estudantes de Auditoria, sócios, acionistas, governo, entre outros *stakeholders* (OROC, 2018).

1.3.3 Objetivos da Auditoria Externa

Segundo a Norma Internacional de Auditoria número 200 (ISA 200), os objetivos gerais do auditor centram-se nos seguintes tópicos (OROC, 2018):

1) Na consecução de uma auditoria financeira, o auditor deve ter em conta duas tarefas fundamentais:

- a) Alcançar segurança acerca da fiabilidade da informação financeira, através da obtenção de evidência suficiente e apropriada, de modo a concluir que as DF's se apresentam limpas (isentas de distorções materiais), tanto pelo erro, tanto pela fraude. Esta segurança permite então ao auditor construir uma opinião qualificada e sustentada acerca da preparação e da conformidade da informação financeira com o respetivo referencial de relato financeiro aplicável; e
- b) Emitir uma imagem das demonstrações financeiras, comunicando, de acordo com as ISA's (*International Standard on Auditing*), as suas conclusões.

2) Na impossibilidade de se obter garantia razoável de confiabilidade e quando uma opinião com reservas não é suficiente no contexto para fim de reporte aos *stakeholders*, as Normas Internacionais de Auditoria impõem que o auditor expresse uma Escusa de Opinião ou renuncie o trabalho.

Assim, o trabalho do auditor foca-se na expressão de opinião sobre as contas da entidade e se estas espelham uma imagem verdadeira e apropriada da posição financeira, do desempenho e das alterações vivenciadas num determinado período.

1.4 Papéis de trabalho

No decurso das auditorias a documentação dos procedimentos e das provas alcançadas é crucial. Ou seja, cada vez mais, nas análises que são efetuadas as evidências que não são documentadas, são evidências que não são consideradas para a conclusão final, como se realmente não tivessem sido alcançadas.

A esta documentação que é arquivada e tratada no desenvolvimento da auditoria se chama papéis de trabalho, traduzindo-se em provas de auditoria.

Com a reunião destes documentos, ficará assim comprovada a obtenção da prova de auditoria. Esta deverá ser “suficiente, no sentido de medir a sua quantidade, influenciada pela avaliação do risco e qualidade da prova, e deverá ser apropriada no

que diz respeito à medição da qualidade da prova de auditoria, influenciada pela sua relevância e fiabilidade” (Casanova, 2020).

As provas de auditoria podem ser atingidas de diversas formas, nomeadamente desde circularizações com entidades bancárias, advogados, fornecedores e clientes, até relatórios de pareceres de peritos e de especialistas.

1.5 Certificação legal de contas

O trabalho de auditoria externa finaliza com a formalização da opinião do profissional de auditoria através da emissão de uma Certificação Legal de Contas assinada (CLC). Assim, e segundo o número 1 do artigo 45º do Estatuto de Revisores Oficiais de Contas (EOROC), *“na sequência do exercício da revisão legal das contas, é emitida certificação legal das contas, nos termos legais e regulamentares”* e esta deve cumprir os seguintes requisitos (OROC, 2021):

a) Enumeração da entidade cujas contas foram objeto de revisão legal das contas, esmiuçando as contas, a data e o período a que dizem respeito, explanando a estrutura de relato financeiro recorrida na sua elaboração;

b) Incluir uma descrição do âmbito da revisão legal de contas que identifique as normas relativas a auditores segundo as quais foi realizada;

c) Incorporar uma opinião de auditoria, que pode ser emitida com ou sem reservas, ou constituir uma opinião adversa ou uma escusa de opinião, e apresentar a análise do revisor oficial de contas sobre:

i) Se as contas refletem uma imagem transparente e apropriada, de acordo com a estrutura de relato financeiro aplicável;

ii) Se for caso disso, se as contas respeitam os requisitos legais aplicáveis;

d) Discriminar quaisquer outros detalhes para as quais o revisor oficial de contas ou a sociedade de revisores oficiais de contas deva atender sob ênfase, sem que tal qualifique a opinião de auditoria;

e) Incluir, com base nos trabalhos realizados durante a revisão legal das contas:

i) Opinião sobre a coerência do relatório de gestão com as contas do mesmo período e sobre a sua elaboração de acordo com os requisitos legais aplicáveis; e

ii) Declaração sobre se foram detetadas distorções materiais no relatório de gestão e, caso se confirme, e assinalações sobre a natureza de tais desvios;

f) Incluir uma narrativa sobre qualquer incerteza material relacionada com acontecimentos ou condições que possam originar dúvidas relevantes sobre a continuidade da empresa;

g) Detetar a localização onde está estabelecido o revisor oficial de contas ou sociedade de revisores oficiais de contas; e

h) Se aplicável, inserir opinião sobre o conteúdo do relatório de governo societário.

1.6 Rotatividade

Em Portugal, as Entidades de Interesse Público (EIP) são obrigadas a trocarem de auditor de dez em dez anos, fazendo com que a qualidade de auditoria seja fomentada com a rotação periódica dos profissionais de auditoria.

Assim, surge a seguinte questão: será que a rotação potencia ou retrai a qualidade da auditoria?

À primeira vista, uma vez que a qualidade de auditoria está inerentemente relacionada com a independência, pode-se afirmar que a qualidade de auditoria aumenta com a ocorrência da rotação. Mas existem autores que defendem o contrário ou que até argumentam que a rotação não influencia a qualidade da auditoria.

Alguns autores defendem que a rotação em si não prejudica, nem beneficia a qualidade de auditoria, mas sim a independência do auditor (Febrianto, 2017).

Já para outros autores, quanto mais tempo durar o mandato do ROC, maior será a qualidade de auditoria, uma vez que o conhecimento do auditor da indústria, do setor, do cliente e da regulamentação potencia a qualidade da auditoria (Chen et al., 2008).

No entanto, a relação duradoura entre o auditor e o cliente poderá, de certa forma, colocar em causa a independência do profissional e, conseqüentemente, a qualidade da auditoria. Ao longo dos anos, afinidades entre o prestador de serviços e o adquirente podem surgir, assim como “vícios” podem ser estimulados, de forma inconsciente, na realização das auditorias. Neste sentido, a rotação é crucial para travar o comprometimento da qualidade da auditoria, uma vez que impacta positivamente a

independência, a competência e a especialização do Revisor Oficial de Contas (ROC) (DeAngelo, 1981; DeFong & Zhang, 2014).

Contudo, ainda existe a teoria de que a duração da relação entre o auditor e o cliente não contribuem para a qualidade da auditoria, pois, por um lado, a curta duração da relação pode-se traduzir num conhecimento insuficiente do negócio do cliente, e a longa duração da relação pode condicionar a independência do profissional (Davis et al., 2009).

1.7 Auditor Externo

1.7.1 Independência

Segundo o artigo 61º do Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (EOROC), a independência é uma garantia fundamental que os auditores devem imprimir no seu trabalho, aliada à competência e à honestidade. Aliás, o EOROC dita: *“Os revisores oficiais de contas e as sociedades de revisores oficiais de contas devem exercer a sua atividade profissional com independência, responsabilidade, competência e urbanidade, em conformidade com a lei e os regulamentos aplicáveis, as normas de auditoria em vigor e as regras sobre informação, publicidade e segredo profissional, respeitando, entre outros, os seus clientes, os colegas e a Ordem, adotando uma conduta que não ponha em causa a qualidade do trabalho desenvolvido nem o prestígio e o bom nome da profissão”* (OROC, 2021).

Desta forma, um auditor independente consegue concretizar um trabalho competente, longe de influências de terceiros e caracterizado pela objetividade que faz com que os *stakeholders* de informação sintam confiança pelo produto final do auditor.

À semelhança do que Júlio César falou: *“À mulher de César não basta ser honesta, é preciso parecer honesta”*, no mundo da auditoria, o mesmo acontece no conceito da independência.

Com isto surgem dois conceitos fundamentais que todos os auditores devem imprimir na teoria e na prática do seus dia-a-dia: a Independência de Espírito/Efetiva e a Independência Percecionada/Aparente.

1.7.1.1 Independência Efetiva

Este conceito de independência traduz-se na capacidade de o auditor emitir uma opinião clara e objetiva, fruto do trabalho de compreensão e tratamento de informação da

equipa de auditoria, sem ter ocorrido qualquer tipo de influência moral ou prática por parte de pessoas não pertencentes à equipa de auditoria. Assim, no cumprimento deste pressuposto, espera-se que na execução do plano de auditoria não ocorram conflitos de interesse, manipulações da opinião do auditor, pressão dos diversos interessados...

Aliás a independência de espírito, ainda pode ser definida da seguinte forma: *o estado de espírito que permite a expressão de uma conclusão sem ser afetado por influências que comprometam o julgamento profissional, permitindo, assim, que um profissional atue com integridade e tenha objetividade e ceticismo profissional* (OROC, 2018).

1.7.1.2 Independência Percecionada

De maneira que as pessoas externas à Auditoria não interpretem irregularidades indevidas no trabalho de auditoria, ao auditor ainda compete salvaguardar a independência aparente, visto que a sua credibilidade é uma característica demasiado importante e frágil para ser prejudicada, devido a mal entendidos e a interpretações maldosas ou infelizes. Assim, o auditor, para além de garantir a independência efetiva, também deve ter atenção em não manifestar sinais de conflitos de interesse, de relações comprometedoras, de incumprimento dos seus valores, entre outros cuidados.

Neste sentido, a OROC define este conceito como sendo a capacidade do auditor em *“evitar factos e circunstâncias tão significativos que um terceiro razoável e informado seria levado a concluir que a integridade, a objetividade ou o ceticismo profissional de uma firma, ou de um membro da equipa de trabalho, tenham sido comprometidos”* (OROC, 2018).

1.7.2 Ceticismo profissional

O ceticismo profissional é uma característica fundamental no trabalho do auditor, uma vez que contribui para que o auditor leve o seu trabalho e a sua investigação mais além. Aliás a ISA 200 exige que o auditor pratique o seu julgamento profissional ao mesmo tempo que manifeste o seu ceticismo profissional no decorrer do seu planeamento e concretização do trabalho de auditoria (OROC, 2018).

A OROC ainda define ceticismo profissional como sendo uma atitude com base numa mente interrogativa, alertada para condições que possam indicar possíveis

distorções devido a erro ou fraude e que execute uma avaliação crítica da prova (OROC, 2018).

Assim, a independência é um pressuposto crucial para que o auditor se consiga à vontade para manifestar a sua essência interrogatória através do ato de questionar todas as incertezas suscitadas durante o trabalho.

1.7.3 Julgamento profissional

O julgamento profissional é uma característica muito importante que está presente no trabalho de auditor, tanto na escolha do indicador-base para o cálculo nos diversos níveis de materialidade, como para a percepção dos níveis de suficiência e de apropriação das evidências recolhidas e analisadas, tendo inevitavelmente impacto na qualidade do trabalho de auditoria a desenvolver.

Segundo a ISA 200, o julgamento profissional traduz-se na *“aplicação de formação, conhecimento e experiência relevantes, no contexto das normas de auditoria, de contabilidade e éticas, para tomar decisões com fundamento acerca das linhas de ação apropriadas nas circunstâncias do trabalho de auditoria”* (OROC, 2018).

Assim, considera-se que, dependendo do julgamento profissional de cada auditor, matérias como materialidade, dimensão da entidade, nível de significância do risco, natureza dos negócios da entidade, tipo de setor e análise dos sistemas de controlo interno demonstram-se mais ou menos relevantes, já que a auditoria não é, por si só, uma ciência objetiva (Seixas, 2018).

Segundo Danescu e Chira, apesar de se associar o julgamento profissional a um fenómeno cognitivo e técnico, este também se constrói com influência cultural. Aliás, estes autores realizaram ainda um estudo acerca das características que influenciam o julgamento profissional do auditor, destacando-se a experiência e o conhecimento profissional (Danescu & Chira, 2014), como se segue na Imagem 1.

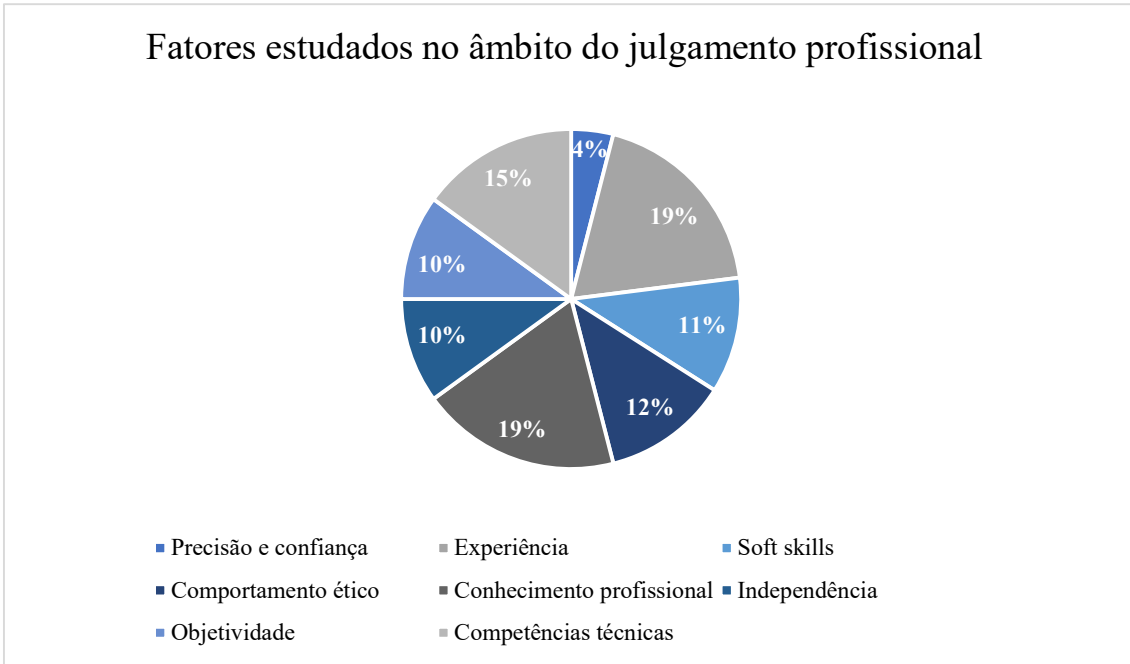


Imagem 1 - Principais fatores que influenciam o julgamento profissional.
 Fonte: adaptado de Seixas (2018)

1.8 Género e idade do Auditor

1.8.1.1 Género

Sabendo que a qualidade de auditoria está dependente de diversos fatores, até que ponto o facto de o profissional ser do sexo feminino ou do sexo masculino afeta o nível de qualidade das auditorias?

Algumas investigações ditam que profissionais do género feminino se mostram menos recetivos a atuações eticamente comprometidas, comparativamente com os profissionais do género masculino. Ou seja, as mulheres mostram-se mais cumpridoras e respeitadoras da ética (Cohen et al., 1998).

Assim, apesar de as mulheres se mostrarem mais eticamente corretas no dia-a-dia da auditoria, a nível empresarial, os homens mostram-se mais eticamente corretos (Wang & Calvano, 2015).

Com isto, percebe-se que os auditores do género masculino se mostram mais recetivos a alterarem as suas opiniões e a trabalharem de forma não ética. Contudo, uma questão se levanta: Será que o género da pessoa influenciadora tem impacto na resistência da pessoa influenciada? Pelos vistos sim, já que, segundo alguns autores, quer os auditores, quer as auditoras, são mais rapidamente influenciados por pessoas do género

masculino. Neste panorama, a percentagem de erro é também superior nos auditores masculinos, pois estes modificam mais facilmente a sua opinião quando são influenciados por clientes masculinos (Gold et al., 2009).

Ainda assim, no que toca aos honorários, estudos revelam que as equipas de auditoria com maior presença de auditores do género feminino têm honorários mais elevados comparativamente com as equipas de auditoria maioritariamente compostas por auditores masculinos (Ittonen & Peni, 2012).

Contudo, no que toca ao conteúdo dos relatórios elaborados pelos auditores, as auditoras mostram-se menos precisas na identificação de potenciais distorções e na análise das incongruências em relação aos auditores do género masculino, fazendo com que estes se mostrem mais perspicazes e cétricos na elaboração do trabalho de auditoria, aumentando a sua qualidade (Breesch & Branson, 2009).

A verdade é que, num estudo realizado a 7105 empresas privadas da Bélgica, os Hardies, Breesch e Branson, em 2016, concluíram que a qualidade das auditorias é superior quando as mesmas são comandadas por auditores do género feminino, uma vez que estas se mostram mais recetivas a emitirem opiniões com incertezas acerca da continuidade das empresas no mercado, o que por outro lado pode trazer repercussões devastadoras para empresas de grande dimensão. Assim, a qualidade da auditoria é superior quando realizada pelas mulheres, pois, estas mostram-se mais independentes e insensíveis em relação à prejuízo da saúde empresarial dos clientes e mais contrárias ao risco (Hardies et al., 2016).

1.8.1.2 Idade

Para além do género, será que a idade influencia a qualidade da auditoria?

Alguns autores afirmam que com o aumento da idade os profissionais de auditoria se mostram menos produtivos, menos rentáveis e menos recetivos à instrução, resultando numa praticabilidade inferior dos conteúdos abordados em formações (Kubeck et al., 1996).

Para certos autores, através de um estudo elaborado em 2010, os auditores com mais idade também são menos propensos a aceitar situações menos éticas, o que faz com que se alcance auditorias de maior qualidade (Conroy et al., 2010).

Por outro lado, outros autores afirmam que, quantos mais anos o auditor tem, menor será a propensão em emitir referências acerca da continuidade das entidades o que faz com que a objetividade das auditorias seja condicionada, afetando negativamente a qualidade da auditoria (Sundgren & Svanström, 2014).

Segundo Sundgren e Svanström, este fenómeno deve-se essencialmente ao facto de os auditores mais antigos recorrerem a padrões mais antigos e, no fundo, obsoletos, traduzindo-se em análises mais rápidas e convenientes para os auditores. Esta facilidade potenciada pelos planos mais antigos não vai ao encontro com a evolução das empresas, culminando numa auditoria deficiente.

1.9 Conhecimento e traços de personalidade do auditor

Obviamente que a experiência, o conhecimento e os traços de personalidade do auditor são cruciais e têm impacto na qualidade da auditoria. À partida, quanto maior a experiência do auditor, maior deverá ser a qualidade da auditoria.

Pode-se afirmar que as empresas de auditoria com maior dimensão, obtêm mais experiência e reconhecimento, garantindo maior qualidade nas auditorias e consequentemente a confiança dos diversos *stakeholders* (Mardini & Tahat, 2017).

Ainda assim, para Francis, Reichelt e Wang, o facto de um ROC ter conhecimento profundo da área em que a empresa cliente se encontra inserida e ter alguns traços pode traduzir numa importância superior à empresa, tornando o conhecimento e a essência do ROC numa ferramenta fundamental para o sucesso das auditorias (Francis et al., 2005).

Neste seguimento, pode-se afirmar que a competência, a responsabilidade e a experiência do revisor tem uma relação positiva com o nível de qualidade da auditoria, pois, esta torna-se mais eficiente, completa e correta.

Depois desta variada revisão da literatura, algumas questões de investigação se levantam, que serão enunciadas de seguida.

1.10 Questões de Investigação

A investigação tratada neste trabalho visa não só formular as seguintes questões, como também encontrar uma resposta correta e bibliograficamente sustentada.

Assim, o presente trabalho pretende dar resposta a questões relacionadas com a influência das características do auditor na qualidade da auditoria e na perceção dos *stakeholders* acerca do auditor como pessoa.

Assim, foram explanados conceitos, teorias e definições relacionadas com as características do auditor e a forma como estas impactam a qualidade da auditoria.

Neste sentido, de modo a dar início ao processo de investigação, apresenta-se as questões de investigações resultantes da reflexão dos pontos tratados neste Capítulo I:

Tabela 2 - Questões de Investigação (elaboração própria)

Questão nº.	Capítulo nº.	Questão de Investigação	Autores
1	1.8.1.1	A qualidade da auditoria é superior quando a sua liderança compete a um auditor do género feminino ou masculino?	(Breesch & Branson, 2009) (Hardies et al., 2016)
2	1.8.1.2	A idade do auditor incrementa ou limita a qualidade da auditoria?	(Conroy et al., 2010) (Sundgren & Svanström, 2014)
3	1.9	Os traços de personalidade influenciam ou não a qualidade da auditoria?	(Francis et al., 2005)

Após a definição das questões de investigação, é necessário estabelecer e compreender a forma de obtenção de dados e do seu tratamento no sentido de lhes dar resposta. É nesta medida que se segue a definição do instrumento muito importante para o avanço científico: a metodologia da investigação aplicável.

CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

2. Metodologias de Investigação

Neste capítulo procura-se descrever todo o processo de investigação executado, de modo a explicar o objetivo principal desta investigação, isto é, indicar as questões de investigação, o método de recolha e de tratamento dos dados, assim como a caracterização da amostra.

A ciência pode ser entendida como um conjunto de conhecimentos exatos, universais e verificáveis, orientados por regulamentos, que se têm sobre a natureza, a Sociedade, o pensamento e o desenvolvimento (Campenhoudf, 2005).

Por outras palavras, pode-se encarar a Ciência como sendo uma representação do conhecimento adquirido pelo estudo, pela prática e por princípios.

Aliás, na sua origem do latim, “*scientia*” significa “conhecimento” e “sabedoria”.

Deste modo, a metodologia é essencial na ciência, pois é também através dela que o conhecimento se constrói. Os dados são recolhidos com base em métodos e o seu tratamento gera informação. Assim, o processamento e a interpretação da informação geram o conhecimento (Saunders et al., 2016).

Neste sentido, o conhecimento pode ser traduzido em quatro tipos:

Tabela 3 - Tipos de conhecimento (elaboração própria)

Conhecimento empírico	Conhecimento baseado na interação e na observação do mundo (senso comum).
Conhecimento científico	Baseado nas informações e fatos comprovados cientificamente.
Conhecimento filosófico	Produzido das reflexões que o Homem faz sobre questões subjetivas.
Conhecimento teológico	Centrado na fé religiosa.

Assim, o conhecimento científico é o que está explícito neste trabalho pois é o único que é admissível para trabalhos académicos, já que o conhecimento produzido através da investigação científica, não só tem o foco na resolução de problemas rotineiros, como também fornece explicações sistemáticas que possam ser testadas e sustentadas através de provas.

Logo, a Metodologia traduz-se no estudo de formas adequadas e satisfatórias que devem ser adotadas para a execução da investigação. Ou seja, corresponde a um conjunto

de regras comuns a toda a investigação científica, aplicadas nas diversas matérias, de uma maneira lógica e objetiva.

Na verdade, a Metodologia é o estudo dos métodos fundamentais para a realização de pesquisas, tornando-se num instrumento de construção de conhecimentos, capaz de ajudar e compreender os processos de recolha de respostas, definindo um caminho para o alcance de conhecimento, espelhando uma economia de esforços orientada para o fim desejado, que são as respostas (Coutinho, 2014).

Neste sentido, a Metodologia pode ser decomposta nas seguintes fases:

- 1) Definição do problema a estudar;
- 2) Elaboração das hipóteses de partida para responderem ao problema;
- 3) Recolha de dados;
- 4) Construção de conclusões sobre os dados alcançados e validação das hipóteses iniciais;
- 5) Emanar as conclusões acerca da mais-valia do trabalho.

De uma forma muito sucinta, a Metodologia apresenta alguns métodos para o alcance da informação, como se segue na seguinte tabela (Coutinho, 2014):

Tabela 4 - Tipos de métodos científicos (elaboração própria)

Método indutivo	A perceção dos fenómenos caminha no sentido da maior abrangência, do particular para o geral, com base em leis e teorias (conexão ascendente).
Método dedutivo	Tenta antecipar a ocorrência de fenómenos particulares, a partir do geral (conexão descendente).
Método hipotético-dedutivo	Iniciando com a constatação de uma lacuna nos conhecimentos, formulando-se uma hipótese e, pelo processo de inferência dedutiva, testa a previsão de fenómenos abrangidos pela hipótese.
Método dialético	Analisa os fenómenos através da ação recíproca, da contradição inerente ao fenómeno e da mudança dialética que ocorre na natureza e na sociedade.
Método histórico	Investigar acontecimentos, processos e instituições do passado para verificar a sua influência na sociedade de hoje.
Método comparativo	Realização de comparações entre diferentes tipos de grupos ou sociedades, com a finalidade de comprovar semelhanças ou explicar diferenças.
Método monográfico	Estudo de determinados indivíduos, profissões, condições, instituições, grupos ou comunidades, com o objetivo de desenhar generalizações. A investigação deve ser robusta sobre o tema escolhido, observando todos os fatores que influenciam as diferentes variáveis.

Método estatístico	Permite a redução de fenómenos sociais, económicos, comerciais, políticos, entre outros, em termos quantitativos; a manipulação estatística permite ainda comprovar a existência da relação entre os fenómenos e obter generalizações sobre a sua natureza, ocorrência e significado, calculando, simultaneamente, o erro associado a essas generalizações.
Método tipológico	Compara fenómenos sociais complexos, criando modelos ideais, construídos a partir da análise de aspetos essenciais do fenómeno. A principal característica do “ideal” é não existir na realidade, mas servir de controlo para a análise e compreensão de casos concretos.
Método funcionalista	Estuda a sociedade como um sistema organizado de atividades, sob o ponto de vista das unidades constituintes da sociedade. É mais um método de interpretação do que de investigação.
Método estruturalista	Parte da investigação de um fenómeno concreto e traduz esse fenómeno na construção de um modelo que represente o fenómeno em estudo (concreto para o abstrato).

Os trabalhos científicos podem assim ganhar várias finalidades, tais como trabalhos de licenciatura, relatórios, dissertações de mestrado, teses de doutoramento, artigos de publicação, entre outras.

Já no que concerne à construção do estudo científico, este centra-se em quatro pilares fundamentais:

- 1) Teoria;
- 2) Técnicas quantitativas, qualitativas e mistas;
- 3) População a estudar;
- 4) Resultados esperados.

Deste modo, a teoria encontra-se subjacente na definição de conceitos fundamentais para o tema do trabalho, com base numa bibliografia científica renomeada, bem como na apresentação das visões de autores reputados sobre o tema em estudo.

No que concerne às técnicas ou metodologias, estas podem ser de carácter quantitativo, qualitativo ou misto. Mais especificamente, temos que (Coutinho, 2014):

- Técnicas Quantitativas: descrevem e explicam os fenómenos, confirmando as hipóteses de partida. Este processo centra-se na estatística, na econometria, na estimação, nas sondagens e inquéritos.

- Técnicas Qualitativas: compreendem os fenómenos na sua totalidade. Esta técnica pode-se traduzir no levantamento dos dados, na sua observação, nas entrevistas e nas notas de campo. Apesar de aparentar ter uma certa subjetividade, este método potencia a abordagem de realidades menos prováveis.
- Técnicas Mistas: resultam da combinação dos métodos quantitativos e qualitativos.

Em relação aos dados, estes ainda podem ser definidos como primários e secundários. Os primários são aqueles obtidos diretamente da população pelo próprio investigador. Os secundários são aqueles extraídos de bases de dados estatísticos, como por exemplo do Instituto Nacional de Estatística (INE).

2.1 Metodologia de trabalho

Com base no que foi abordado anteriormente, a abordagem selecionada para a execução do estudo proposto é a mista. Com uma abordagem mista, pretende-se que os dados sejam alcançados por duas vias. Por um lado, na vertente quantitativa, realizou-se a análise com recurso a um inquérito, utilizando várias técnicas, nomeadamente, Intervalos de Confiança, Correlação se *Spearman* e Análise Fatorial (Pestana & Gageiro, 2014). Por outro lado, na vertente qualitativa, com base em entrevistas (Coutinho, 2014).

2.2 Construção das hipóteses de análise

Durante a elaboração da revisão da literatura, algumas questões se levantaram, devido à inconsistência das respostas entres os diferentes autores (ver enumeração das questões na Tabela 2).

Assim, apresentam-se de seguida as Hipóteses de Investigação e as questões que as suportam:

- 1) A primeira pergunta é: a qualidade da auditoria é superior quando a sua realização compete a um auditor do género feminino ou masculino?

Esta pergunta trata assim a influência do género na qualidade da auditoria (H_1).

- 2) A segunda questão é: a idade do auditor incrementa ou limita a qualidade da auditoria?

Ora, esta pergunta procura então entender qual o impacto da idade do auditor no desempenho do trabalho de auditoria (H₂).

3) A última questão é: os traços de personalidade influenciam a qualidade da auditoria?

Esta questão pretende compreender qual é a influência dos traços de personalidade no desempenho do trabalho do profissional de Auditoria (H₃).

De forma a prosseguir com o estudo, surgiu a necessidade de formular cinco hipóteses, nomeadamente:

- H1: “O género do auditor tem impacto na qualidade da auditoria”.
- H2: “A idade do auditor influencia no desempenho do trabalho de auditoria”.
- H3: “Os traços de personalidade impactam o desempenho da auditoria”.

De seguida, é abordada a forma como estas se interligam.

2.3 Construção do Modelo de Análise

Em jeito de resumo, esta investigação visa estudar a forma como a qualidade da auditoria pode ser fomentada, tendo em conta os vários aspetos tratados nas três hipóteses elaboradas.

Deste modo, apresenta-se na figura seguinte o modelo de análise que possibilita interligar as hipóteses enumeradas neste trabalho. Sucintamente, pode-se concluir que as diferentes hipóteses contribuirão individualmente em 33,33% para a formulação do problema estudado, já que são três hipóteses (Casanova, 2020):

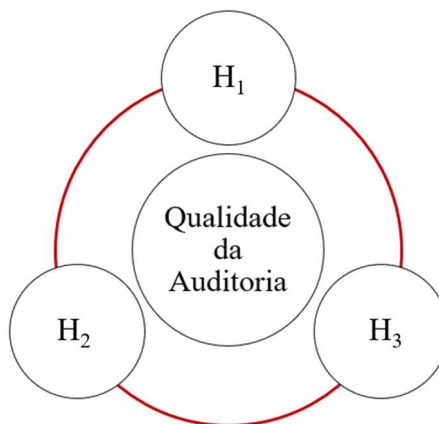


Imagem 2 - Modelo de análise das hipóteses de investigação (elaboração própria)

2.4 Caracterização da amostra

O presente estudo tem dois métodos de alcance de dados, nomeadamente, por via de inquérito e por via de entrevistas (Coutinho, 2014).

Por um lado, o público-alvo do inquérito construído e partilhado é composto por estudantes e ex-estudantes de cursos das áreas indiretamente e diretamente ligadas à auditoria, com idade até aos 35 anos. Assim, o inquérito foi partilhado por estudantes do ISCAP (Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto) e da FEP (Faculdade de Economia do Porto) e por estagiários de duas *Big Four* da área de auditoria, que proporcionou um total de cento e uma respostas. Com isto, pretendeu-se conhecer a opinião dos futuros profissionais da área e definir qual o perfil ideal do auditor no prisma dos recém-trabalhadores e recém-estudantes.

Desta forma, a parte inicial do inquérito foi construída com o objetivo de descrever o inquirido, de modo que se pudesse caracterizar a amostra. Assim, nesta primeira parte o inquirido deu a conhecer a sua experiência na área de auditoria, o seu género, a sua idade, a sua área de formação, o seu mestrado, se aplicável, e os seus traços de personalidade.

No que toca à experiência profissional, cerca de 72% tem experiência em Auditoria, cerca de 69% teve ou tenciona ter na área auditoria o seu primeiro emprego, em torno dos 65% tenciona permanecer na mesma entidade patronal por algum tempo e mais de 80% ingressou ou tenciona ingressar na área de auditoria entre os 20 e os 25 anos (Imagem 3, Imagem 4, Imagem 5 e Imagem 6).



Imagem 3 - Experiência dos inquiridos (elaboração própria)

Tiveste ou tencionas ter o teu primeiro emprego na área da Auditoria?
101 respostas

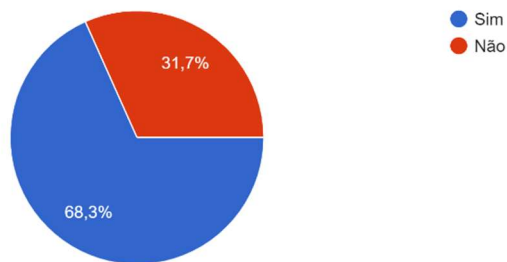


Imagem 4 - Experiência dos inquiridos (elaboração própria)

Caso pretendas trabalhar na área de Auditoria, tencionas permanecer na mesma empresa por muitos anos?
92 respostas

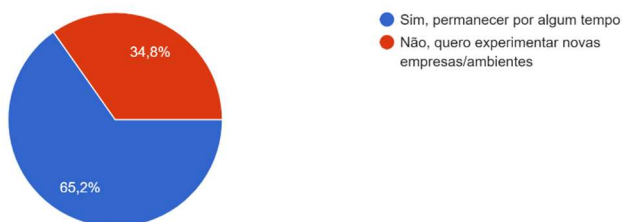


Imagem 5 - Experiência dos inquiridos (elaboração própria)

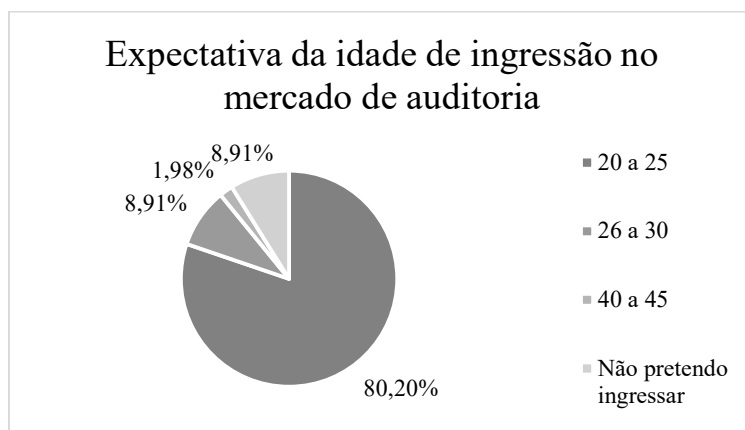


Imagem 6 - Expectativa da idade de ingresso no mercado de auditoria (elaboração própria)

Como se pode ver no gráfico seguinte, 58% das respostas são de pessoas do género feminino e 42% são do género masculino. Ainda, assim também se conta com mais de

50% das respostas de pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 25 anos. Como podemos ver, a nossa “caixa de bigodes” – *Boxplot* mostra-se quase simétrica, com apenas uma *outlier* respeitante ao inquirido de 42 anos (Imagem 7, Imagem 8, Imagem 9, Tabela 5 e Tabela 6).

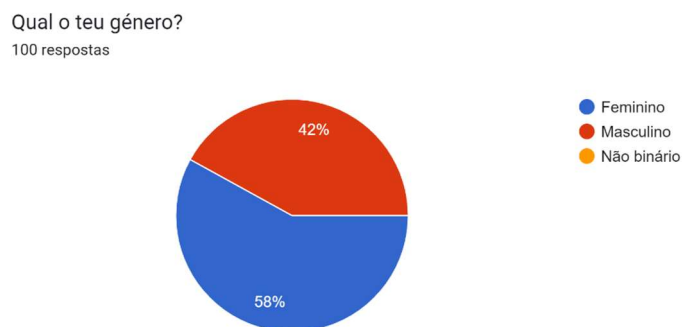


Imagem 7 - Género dos inquiridos (elaboração própria)

Tabela 5 - Tabela de Frequências do género do inquirido – SPSS (elaboração própria)

Género do Inquirido					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido		2	2,0	2,0	2,0
	Feminino	58	56,9	56,9	58,8
	Masculino	43	41,2	41,2	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



Imagem 8 - Idade dos inquiridos (elaboração própria)

Tabela 6 - Tabela de Frequências da idade dos inquiridos – SPSS (elaboração própria)

Idade do Inquirido					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	19	4	3,9	4,0	4,0
	20	10	9,8	10,0	14,0
	21	2	2,0	2,0	16,0
	22	7	6,9	7,0	23,0
	23	19	18,6	19,0	42,0
	24	7	6,9	7,0	49,0
	25	11	10,8	11,0	60,0
	26	7	6,9	7,0	67,0
	27	12	11,8	12,0	79,0
	28	10	9,8	10,0	89,0
	29	6	5,9	6,0	95,0
	30	2	2,0	2,0	97,0
	31	1	1,0	1,0	98,0
	32	1	1,0	1,0	99,0
	42	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Omisso	Sistema	2	2,0		
Total		101	100,0		

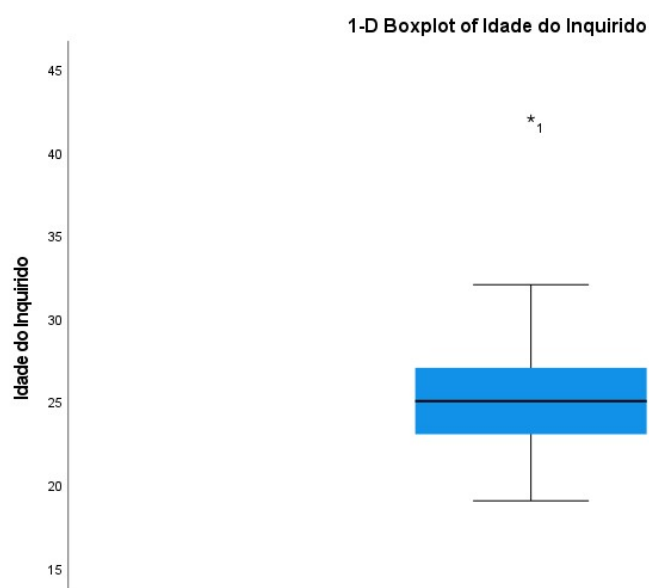


Imagem 9 - Boxplot da idade dos inquiridos - SPSS (elaboração própria)

Entrando no campo de áreas de formação, os inquiridos mostram-se licenciados em diversas áreas com maior ênfase na contabilidade, economia e gestão (Tabela 7 e Imagem 10).

No que respeita ao mestrado, 19,8% dos inquiridos não têm mestrado, 32,5% têm mestrado em Auditoria e 11,9% têm mestrado em Finanças Empresariais (Imagem 11).

Tabela 7 - Licenciaturas dos inquiridos – SPSS (elaboração própria)

Área de formação (licenciatura)					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido		1	1,0	1,0	1,0
	Assessoria e Tradução	1	1,0	1,0	2,0
	Comércio Internacional	1	1,0	1,0	2,9
	Contabilidade	34	33,3	33,3	36,3
	Economia	27	26,5	26,5	62,7
	Educação	1	1,0	1,0	63,7
	Enfermagem	1	1,0	1,0	64,7
	Engenharia	1	1,0	1,0	65,7
	Finanças	6	5,9	5,9	71,6
	Gestão	28	27,5	27,5	99,0
	Total	101	100,0	100,0	

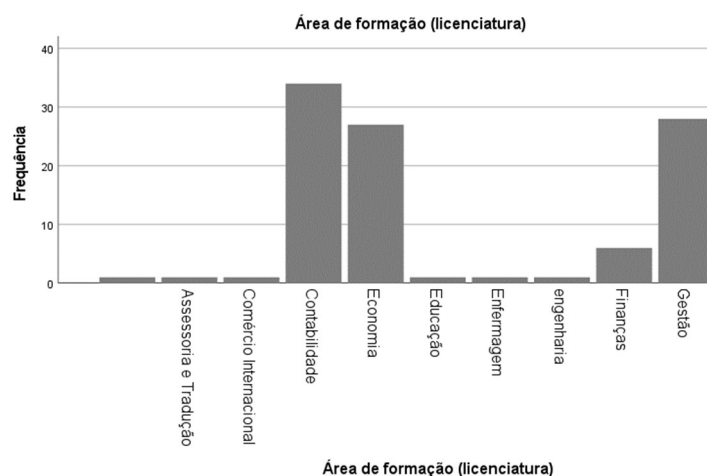


Imagem 10 - Licenciaturas dos inquiridos (elaboração própria)

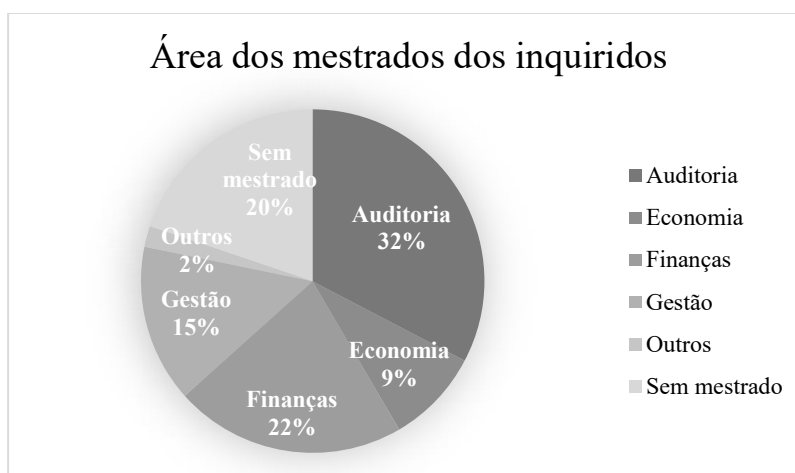


Imagem 11 - Mestrado dos inquiridos (elaboração própria)

Por outro lado, com as entrevistas deseja-se estudar a opinião e as preferências dos recrutadores de auditoria sobre o perfil ideal do auditor, nomeadamente com foco em *Managers, Directors e Partners* de duas *Big Four*. Desta forma, obteve-se 12 entrevistas com auditores com experiência profissional acima de 8 anos e as mesmas foram realizadas de forma aberta e livre, nunca influenciando a resposta do entrevistado.

Com isto, pretende-se então estudar e confrontar as visões dos recém-estudantes/trabalhadores, que serão o futuro da profissão de auditor, com a visão dos recrutadores da área.

CAPÍTULO III – RESULTADOS DO ESTUDO

3. Resultados do Estudo

Neste capítulo apresenta-se os resultados respeitantes à caracterização da amostra, no que concerne à autoavaliação do inquirido relativamente a alguns traços de personalidade. Nesta secção também são emanados e interpretados os resultados resultantes do inquérito e das entrevistas realizadas.

3.1 Traços de personalidade presentes na amostra

Este subcapítulo pretende definir melhor a amostra, de forma a esclarecer a presença de alguns traços de personalidade nos inquiridos.

Assim, para a medição do nível de existência dos traços de personalidade nos inquiridos, recorreu-se a uma Escala de *Likert*, em que o 1 representa “Discordo totalmente” e 5 significa “Concordo totalmente”.

De uma forma geral, os inquiridos manifestam a seguinte opinião acerca da importância dos traços de personalidade no desempenho do auditor, segundo uma escala de *Likert* de 1 – nada importante a 5 – extremamente importante, como se apresenta na informação da Tabela 8.

Neste sentido, os inquiridos manifestam uma homogeneidade acerca do julgamento do nível de importância dos traços apresentados. Neste sentido, para os inquiridos, a Empatia, o Espírito de Equipa, a Solidariedade, a Capacidade de Diálogo, o Humor, a Capacidade de Gestão de Tempo, a Capacidade de Gestão de Stress, a Capacidade de Separação do ambiente profissional do familiar, a Resiliência e a Humildade são importantes, encontrando-se a média entre 3,61 e 4,69 e o desvio padrão entre 0,543 e 0,981.

Tabela 8 - Tabela de Frequências da opinião dos inquiridos acerca da importância em auditoria dos traços de personalidade e características pessoais – SPSS (elaboração própria)

Estatísticas												
	Empatia	Espírito de Equipa	Solidariedade	Cap. Diálogo	Humor	Cap. Gestão Tempo	Cap. Gestão Stress	Cap. de Separação Prof/Família	Resiliência	Humildade	Idade	Género
N Válido	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Média	4,04	4,66	4,06	4,63	3,61	4,61	4,69	4,30	4,49	4,17	2,10	1,44
Mediana	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	1
Moda	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	1
Desvio Padrão	0,811	0,571	0,810	0,578	0,860	0,600	0,543	0,807	0,626	0,981	1,025	0,865
Mínimo	2	3	2	3	1	2	3	1	3	1	1	1
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Desta forma, cerca de 49,5% da amostra obtida, ou seja, quase metade, mostra-se com um nível de paciência situada no nível 4, estando o segundo maior grupo no nível 3 com 27,7% das respostas (Imagem 12).

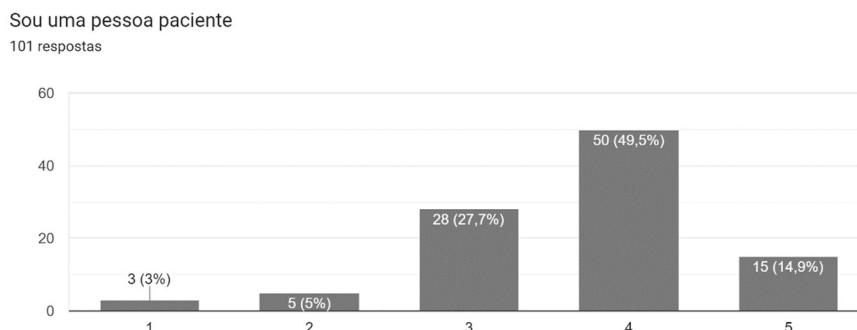


Imagem 12 - Nível de paciência dos inquiridos (elaboração própria)

Quanto ao nível de resiliência, as pessoas mostram-se maioritariamente com o nível 4, a par com o nível de humor (Imagem 13 e Imagem 14).

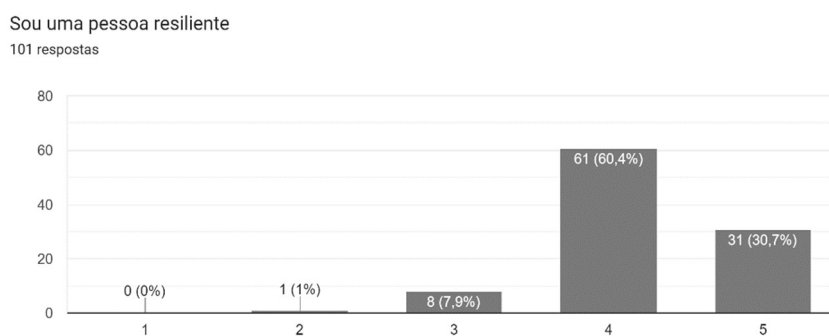


Imagem 13 - Nível de resiliência dos inquiridos (elaboração própria)

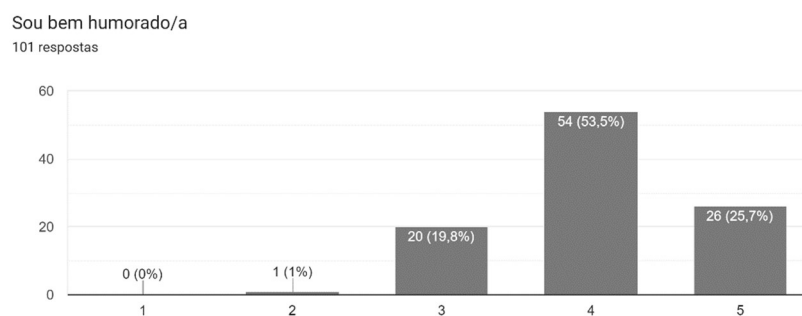


Imagem 14 - Nível de humor dos inquiridos (elaboração própria)

Já no que concerne ao nível de a pessoa ser extrovertida, nota-se uma clara concentração entre os níveis 3, 4 e 5 (Imagem 15).

Sou uma pessoa extrovertida
101 respostas

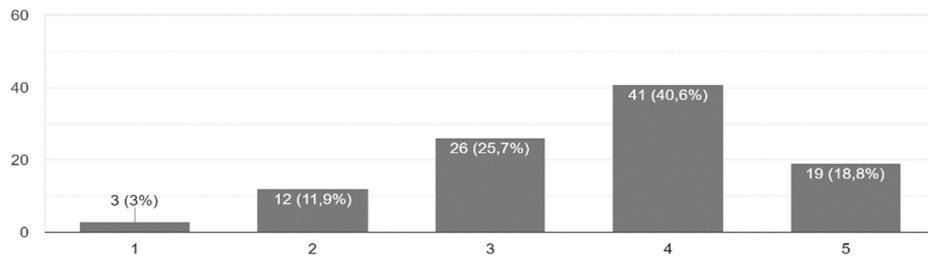


Imagem 15 - Nível de à-vontade dos inquiridos (elaboração própria)

Outros fatores muito importantes na profissão de auditoria é o espírito de equipa, a capacidade de liderança, o nível de empatia e de solidariedade. Assim, a amostra alcançada manifesta-se maioritariamente capacitada nestes atributos (Imagem 16, Imagem 17, Imagem 18 e Imagem 19).

Considero que tenho espírito de equipa
101 respostas

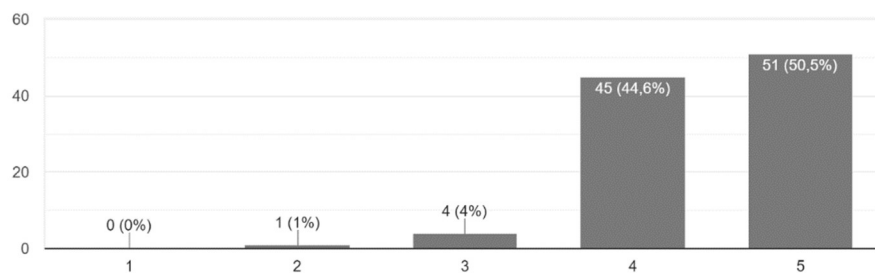


Imagem 16 - Nível de espírito de equipa dos inquiridos (elaboração própria)

Considero-me uma pessoa líder
101 respostas

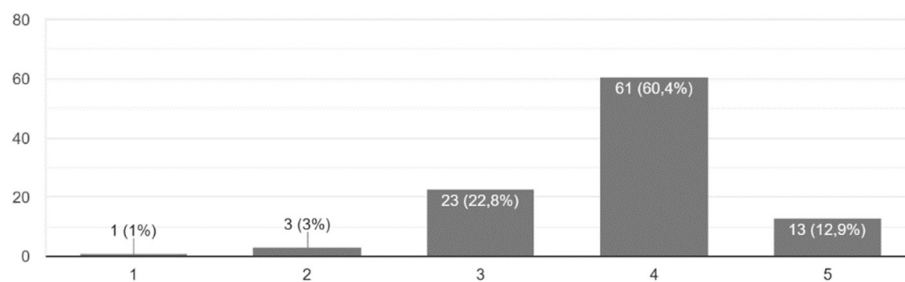


Imagem 17 - Nível de capacidade de liderança dos inquiridos (elaboração própria)

Sou uma pessoa empática

101 respostas

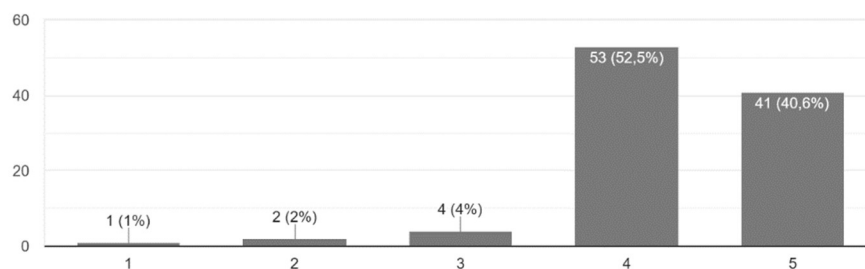


Imagem 18 - Nível de empatia dos inquiridos (elaboração própria)

Considero-me uma pessoa solidária

101 respostas

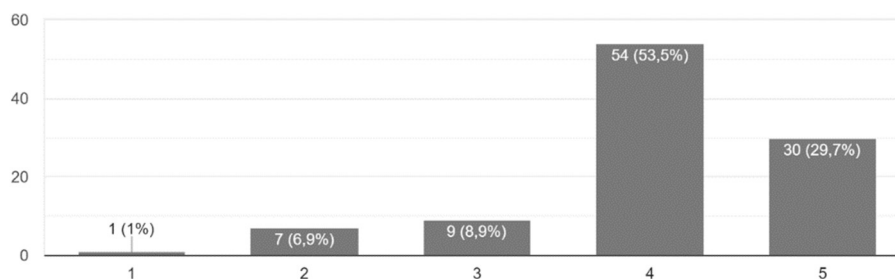


Imagem 19 - Nível de solidariedade dos inquiridos (elaboração própria)

Já no que concerne à capacidade de o inquirido conseguir segregar a vida pessoal da vida académica ou profissional, os resultados mostram que cerca de $\frac{1}{4}$ (24,8%) não consegue separar as duas realidades (Imagem 20).

Consegues separar a vida pessoal da vida académica/profissional?

101 respostas

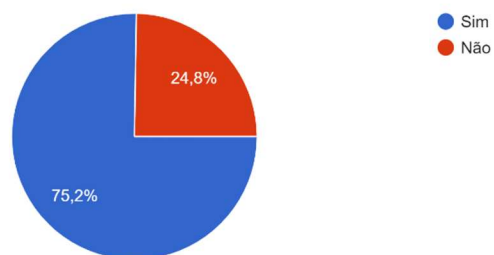


Imagem 20 - Capacidade de segregação da vida pessoal da vida académica/profissional (elaboração própria)

No que diz respeito à opinião do dia-a-dia do trabalho de auditoria, 95% dos inquiridos consideram o quotidiano de auditoria intenso (Imagem 21).

Consideras o trabalho de Auditoria calmo ou intenso?

101 respostas

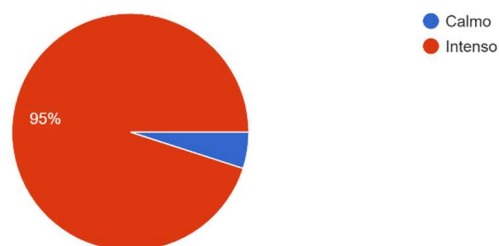


Imagem 21 - Interpretação dos inquiridos acerca do dia-a-dia em auditoria (elaboração própria)

3.2 Abordagem Quantitativa

Neste subcapítulo, serão analisados os dados respondidos pelos principais candidatos ao futuro da profissão de Auditor. A análise às respostas ao inquérito é crucial para a construção das considerações finais.

3.2.1 Idade

Ao analisar os dados alcançados através do inquérito, percebe-se uma clara homogeneidade dos dados, uma vez que a maioria da população considera que a idade não tem impacto na qualidade do trabalho de auditoria, nomeadamente 82,4% da população. Já 9,8% dos dados ditam que um auditor mais velho desempenha o trabalho de auditoria com mais qualidade e, por fim, os restantes 6,9% das respostas defendem que o trabalho de auditoria é mais qualificado quando realizado por profissionais mais jovens.

A análise apresentada foi realizada na ferramenta IBM SPSS Statistics Versão 28.0.0.0.

Tabela 9 - O impacto da idade na auditoria segundo os inquiridos – SPSS (elaboração própria)

Idade e Qualidade Auditoria – Influencia		
	N	%
	1	1,0%
A idade não tem influência na qualidade do trabalho de Auditoria	84	82,4%
Um auditor mais jovem desempenha um melhor trabalho	7	6,9%
Um auditor mais velho desempenha um melhor trabalho	10	9,8%

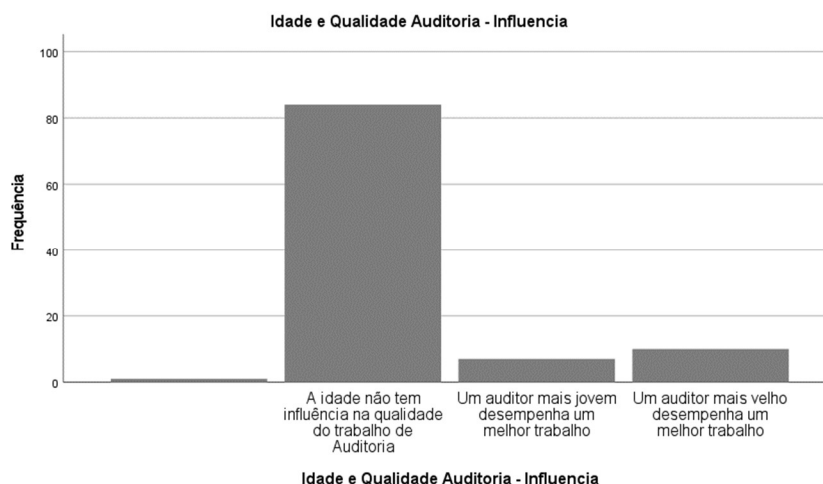


Imagem 22 - O impacto da idade na auditoria segundo os inquiridos – SPSS (elaboração própria)

Com o objetivo de se analisar os dados obtidos, foi realizado uma análise com um intervalo de confiança de 95%, que proporcionou a informação presente na Tabela 10.

Tabela 10 - A idade não tem impacto na qualidade de auditoria com IC de 95% - SPSS (elaboração própria)

Intervalos de confiança de proporções de uma amostra							
Tipo de Intervalo		Observado			Erro Padrão Assintótico	Intervalo de Confiança 95%	
		Êxitos	Avaliações	Proporção		Inferior	Superior
Idade_Qualidade Auditoria = 0	Agresti-Coull	84	101	0,824	0,038	0,737	0,886
	Anscombe	84	101	0,824	0,038	0,735	0,883
	Clopper-Pearson ("Exato")	84	101	0,824	0,038	0,736	0,892
	Jeffreys	84	101	0,824	0,038	0,741	0,888
	Logito	84	101	0,824	0,038	0,737	0,886
	Wald	84	101	0,824	0,038	0,750	0,898
	Wald (Continuidade corrigida)	84	101	0,824	0,038	0,745	0,902
	Pontuação de Wilson	84	101	0,824	0,038	0,738	0,885
	Pontuação de Wilson (Continuidade corrigida)	84	101	0,824	0,038	0,733	0,889

Segundo a abordagem de Wald Corrigida, para a proporção populacional que acredita que a idade não influencia a qualidade da auditoria, o Intervalo de Confiança a 95% é o seguinte:

$$IC_{95\%} =]0,745; 0,902[$$

Assim sendo, com 95% de confiança, segundo a amostra usada, pode-se afirmar que a proporção real populacional se encontra entre os 74,5% (Limite Superior – LS) e os 90,2% (Limite Inferior – LI):

$$\theta \in]0,745; 0,902[$$

Considerando que se pelo menos 75% da população defende que a idade não é um fator que influencia a qualidade da auditoria, pode-se inferir que este aspeto não é fulcral para a qualidade, pois:

$$0,75 \in]0,745; 0,902[$$

Atribui-se uma percentagem de 75%, devido ao facto de se esperar que a maioria dos inquiridos iriam responder que a idade não tem influência na qualidade da Auditoria, o que levou a estimar uma percentagem superior a 50%.

Logo, com 95% de confiança, é então justificável afirmar que para a proporção populacional a idade não é um fator determinante no que toda ao desempenho do trabalho de auditoria, encontrando-se em desacordo com o que os autores abordados no capítulo 1.8.1.2. afirmam.

De notar que a amplitude do $IC_{95\%}$ (R) é de 15,7%:

$$R = \text{Limite Superior do IC} - \text{Limite Inferior do IC} = 0,902 - 0,745 = 0,157$$

Ainda assim, também é importante mencionar que a Margem de Erro (ε) é de 7,45%, pois:

$$\varepsilon = \frac{R}{2} = \frac{0,157}{2} = 0,0785$$

Desta forma, pode-se encontrar o valor central (VC) pois este surge da aplicação da seguinte fórmula:

$$VC = LI + \varepsilon = LS - \varepsilon = 0,745 + 0,0785 = 0,8235 \approx \hat{p} = 0,824 \text{ (proporção)}$$

Dada a proporção amostral, infere-se com 95% de confiança que a proporção real (θ) deve se encontrar a não mais de 7,85 pontos percentuais da $\hat{p} = 82,4\%$.

3.2.2 Género

Já no que toca à opinião dos inquiridos acerca da influência do género na qualidade do trabalho de auditoria, esta foi única, uma vez que todos os inquiridos

responderam que “O género não impacta a qualidade do trabalho” (Tabela 11, Tabela 12 e Imagem 23).

Tabela 11 - Opinião do impacto do género dos inquiridos – SPSS (elaboração própria)

De que forma o género pode impactar a qualidade da Auditoria?					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	O género não impacta a qualidade do trabalho	101	100,0	100,0	100,0

De que forma o género pode impactar a qualidade da Auditoria?

101 respostas

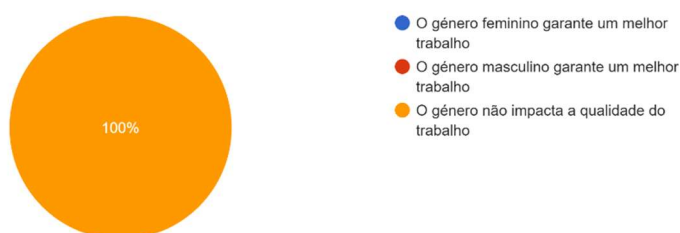


Imagem 23 - Impacto do género aos olhos dos inquiridos (elaboração própria)

Tabela 12 - O género não tem impacto na qualidade de auditoria com IC de 95% - SPSS (elaboração própria)

Intervalos de confiança de proporções de uma amostra							
Tipo de Intervalo		Observado			Erro Padrão Assintótico	Intervalo de Confiança 95%	
		Êxitos	Avaliações	Proporção		Inferior	Superior
Genero_Qual_Inf = ,00	Agresti-Coull	101	101	1,000	0,000	0,956	1,000
	Anscombe	101	101	1,000	0,000	0,966	0,999
	Clopper-Pearson ("Exato")	101	101	1,000	0,000	0,964	1,000
	Jeffreys	101	101	1,000	0,000	0,975	1,000
	Logito	101	101	1,000	0,000	. ^a	. ^a
	Wald	101	101	1,000	0,000	1,000	1,000
	Wald (Continuidade corrigida)	101	101	1,000	0,000	0,995	1,000
	Pontuação de Wilson	101	101	1,000	0,000	0,963	1,000
	Pontuação de Wilson (Continuidade corrigida)	101	101	1,000	0,000	0,954	0,999

a. Esta estatística não pode ser calculada porque há poucos casos de sucesso e/ou falha.

Segundo a abordagem de Wald Corrigida, para a proporção populacional (θ) que acredita que o género não impacta na qualidade de auditoria, o IC_{95%} é:

$$IC_{95\%} =]0,995; 1,000[$$

Neste sentido, com 95% de confiança, pela amostra recolhida, pode-se inferir que a proporção real populacional se encontra entre 99,5% e 100%.

Considerando que se pelo menos 75% da população concordar que o género não é condicionador da qualidade de auditoria, pode-se concluir que esta característica não é crucial para o desempenho de auditoria, pois:

$$\forall x \in]0,995; 1,000[, \quad 0,75 < x$$

Isto é, 0,75 é uma proporção inferior a qualquer uma que figure no Intervalo de Confiança a 95% para a proporção real.

Atribui-se uma percentagem de 75%, devido ao facto de se esperar que a maioria dos inquiridos iriam responder que o género não tem influência na qualidade da Auditoria, o que levou a estimar uma percentagem superior a 50%.

Assim, com 95% de confiança é plausível afirmar que o género não é um fator determinante, já que a proporção real populacional que não vê no género do auditor um fator impactante para a qualidade da auditoria é, no mínimo 99,5% e no máximo 100%.

Este resultado dita que os inquiridos manifestam uma opinião contrária face aos autores mencionados na Revisão da Literatura, nomeadamente no capítulo 1.8.1.1.

Considerando que o Limite Superior do $IC_{95\%}$ é 1,000 e o Limite Inferior é de 0,995, a Amplitude é de:

$$R = 1,000 - 0,995 = 0,005$$

Assim, a Margem de Erro é metade da Amplitude do intervalo: $\varepsilon = 0,0025$.

Para além disto, o valor central do $IC_{95\%}$ é dado pela seguinte fórmula:

$$VC = LI + \varepsilon = LS - \varepsilon = 0,995 + 0,0025 = 0,9975 \approx \hat{p} = 1,000 \text{ (proporção)}$$

Ainda assim, dada a proporção amostral, infere-se com 95% de confiança que a proporção real (θ) se situa a não mais de 0,25% de $\hat{p} = 1,000 = 100\%$.

3.2.3 Traços de Personalidade

Nesta secção serão apresentados os resultados dos inquéritos relativamente à influência dos traços de personalidade no trabalho de Auditoria.

3.2.3.1 Influência dos traços de personalidade no desempenho da auditoria pelo método Análise de Componentes Principais (ACP)

Para o estudo dos restantes traços de personalidade optou-se por executar uma análise fatorial através do método de análise de componentes principais. A análise fatorial é um método estatístico multivariado que consiste em agrupar variáveis aleatórias em grupos formados por variáveis fortemente correlacionadas.

Desta forma, estes grupos são designados por fatores que, por sua vez, se traduzem em variáveis aleatórias não observáveis, preferencialmente num número inferior ao das variáveis originais (Pestana & Gageiro, 2014).

Para o estudo realizado optou-se por aplicar o método das Componentes Principais, que é mais utilizado pela sua maior praticabilidade.

O objetivo essencial da análise de componentes principais é descrever a estrutura de covariâncias entre p variáveis aleatórias reais, X_1, X_2, \dots, X_p , efetivamente correlacionadas entre si, num outro conjunto de p componentes não correlacionadas que expliquem a estrutura de variâncias-covariâncias das variáveis iniciais (Pestana & Gageiro, 2014).

O método das componentes principais, tal como o nome indica, é baseado nas componentes principais, Y_1, \dots, Y_p , associadas às variáveis X_1, \dots, X_p .

Neste sentido, para se aferir a qualidade das correlações são estabelecidos dois procedimentos: o Teste de Esfericidade de Bartlett e as Estatísticas KMO (Kaiser-Meyer-Olkin).

Desta forma, o Teste de Bartlett testa duas hipóteses:

H_0 : “As variáveis não estão correlacionadas na população”; e

H_1 : “As variáveis estão correlacionadas na população”.

A estatística KMO, cujos valores variam de 0 a 1, avalia a adequação da amostra quanto ao grau de correlação parcial entre os valores. Um valor de KMO próximo de 0 representa que a análise fatorial pode não ser adequada (correlação fraca entre as variáveis). Quanto mais próximo de 1 for o seu valor, mais adequada é a utilização da técnica. Ora, *Kaiser* propôs a seguinte relação entre o valor da KMO e o uso da análise fatorial:

Tabela 13 - Estatísticas KMO (Pestana & Gageiro, 2014)

Valor da KMO	Qualidade da Análise Fatorial
1 – 0,9	Excelente/Muito boa
0,8 – 0,9	Boa
0,7 – 0,8	Média
0,6 – 0,7	Aceitável/Razoável
0,5 – 0,6	Fraca/Má
< 0,5	Inaceitável

Assim, os dados fornecidos pela ferramenta SPSS foram os seguintes:

Tabela 14 - Teste de KMO e Bartlett – SPSS (elaboração própria)

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,776
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	554,687
	Gl	66
	Sig.	<0,001

Neste sentido, com um valor de KMO de 0,776, pode-se afirmar que é adequada a utilização da técnica, levando a qualidade da amostra para o nível médio.

Para além disso, uma vez que o p valor (*sig*) é inferior a 5% (0,001), rejeita-se H_0 , assumindo-se que as variáveis manifestam correlação entre elas.

Já no que concerne às comunalidades, estas representam a proporção da variância explicada pelas m componentes identificadas. Ou seja, quanto maior a comunalidade, maior será o poder de explicação daquela variável pela componente principal (Pestana & Gageiro, 2014).

Ainda assim, quando as variáveis se apresentam com comunalidades inferiores a 0,5 estas são pouco explicadas pelas componentes principais.

Com isto, os dados alcançados foram:

Tabela 15 - Comunalidades – SPSS (elaboração própria)

Comunalidades		
	Inicial	Extração
Empatia	1,000	,674
Espírito de Equipa	1,000	,635
Solidariedade	1,000	,722
Cap. Diálogo	1,000	,739
Humor	1,000	,394
Cap. Gestão Tempo	1,000	,823
Cap. Gestão Stress	1,000	,788
Cap. de Separação Prof/Família	1,000	,327
Resiliência	1,000	,712
Humildade	1,000	,467
Idade	1,000	,729
Género	1,000	,821

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Uma vez que as comunalidades se encontram superiores a 0,5 nos seguintes traços: Empatia, Espírito de Equipa, Solidariedade, Capacidade de Diálogo, Capacidade de Gestão de Tempo, Capacidade de Gestão de Stress e Resiliência; e nas características humanas: idade e género; a explicação pela componente principal é de maior qualidade.

Por sua vez, nos traços Humor, Capacidade de Separação do Tempo Profissional/Familiar e a Humildade mostram-se pouco explicadas pelas componentes principais, visto que o valor das comunalidades são inferiores a 0,5.

No que respeita à Variância Total Explicada, esta pode ser analisada na Tabela 16:

Tabela 16 - Variância Total Explicada das variáveis -importância dos traços e características humanas no desempenho do profissional de auditoria – SPSS (elaboração própria)

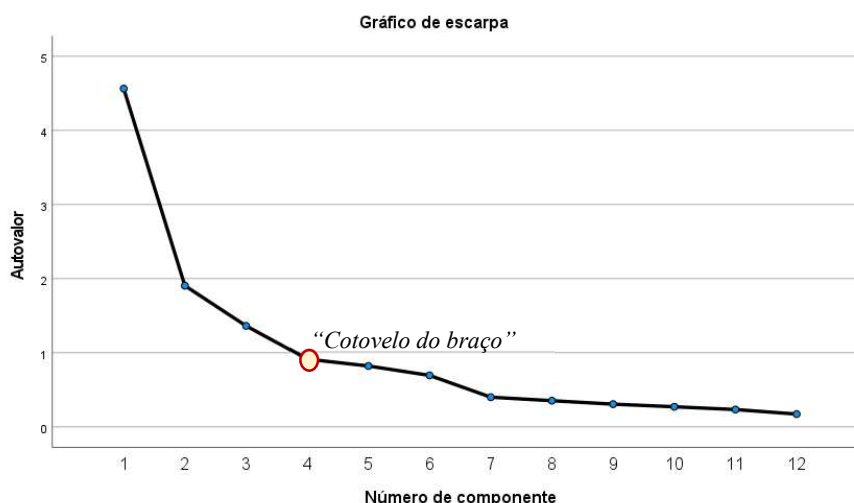
Variância total explicada									
Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,564	38,029	38,029	4,564	38,029	38,029	3,707	30,895	30,895
2	1,905	15,873	53,902	1,905	15,873	53,902	2,477	20,646	51,541
3	1,363	11,356	65,258	1,363	11,356	65,258	1,646	13,717	65,258
4	,915	7,621	72,879						
5	,821	6,845	79,725						
6	,694	5,787	85,512						
7	,400	3,337	88,849						
8	,353	2,943	91,792						
9	,307	2,555	94,347						
10	,272	2,263	96,610						
11	,234	1,951	98,560						
12	,173	1,440	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Com os dados fornecidos pelo SPSS, consegue-se perceber que o número de componentes mais apropriado para a análise das variáveis é 3, pois segundo o critério de Kaiser retêm-se tantas componentes quantos os valores próprios que sejam superiores a 1 (Maroco, 2018). Ao reter três componentes, a percentagem cumulativa da variância explicada é superior a 65%, representando uma boa parte da informação.

Para além dos dois critérios anteriores, também se pode verificar no seguinte Gráfico de Escarpa, ou Gráfico do Cotovelo, que a partir da componente 4 o declive da curva começa a diminuir, tornando-se mais horizontal. No entanto, se retivéssemos 4 componentes apenas se aumentaria 7,6% no poder explicativo e as componentes seriam de mais difícil interpretação.

Imagem 24 - Gráfico de Escarpa – SPSS (Pestana & Gageiro, 2014)



Assumindo que o número mais adequado de componentes é 3, e adotando o Método de Rotação Ortogonal Varimax, visto que o objetivo é obter uma estrutura fatorial na qual apenas uma e uma só das variáveis originais esteja fortemente associada com um único fator, e pouco associada aos restantes fatores/componentes. Consequentemente, a Rotação Varimax produz apenas fatores específicos e não deve ser usada quando é hipotecada a presença de uma componente geral (Pestana & Gageiro, 2014).

Neste contexto, a Matriz Rotativa das componentes gerada pelo SPSS foi a seguinte (Maroco, 2018):

Tabela 17 - Matriz Rotativa das componentes – SPSS (elaboração própria)

Matriz de componente rotativa ^a			
	Componente		
	1	2	3
Empatia	0,098	0,814	-0,047
Espírito de Equipa	0,751	0,267	-0,008
Solidariedade	0,083	0,843	0,074
Cap. Diálogo	0,801	0,295	-0,100
Humor	0,227	0,541	0,223
Cap. Gestão Tempo	0,907	-0,006	0,014
Cap. Gestão Stress	0,867	0,191	-0,018
Cap. de Separação Prof/Família	0,309	0,417	-0,240
Resiliência	0,813	0,222	0,042
Humildade	0,254	0,616	0,153
Idade	0,109	0,103	0,840
Género	-0,163	0,072	0,889

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 5 iterações.

Com a tabela anterior consegue-se isolar perceptivelmente as variáveis nas 3 componentes sugeridas pelo método.

Deste modo, a segregação pode ser observada pelos valores pintados a amarelo, que se apresentam na seguinte tabela:

Tabela 18 - Variáveis isoladas nas 3 componentes (elaboração própria)

	Componentes		
	1	2	3
Traços de Personalidade e Características do Auditor ideal	Espírito de Equipa Cap. Diálogo Cap. Gestão Tempo Cap. Separação Prof/Família Cap. Gestão Stress Resiliência	Empatia Solidariedade Humor Humildade	Idade Género
Nome da Componente	“ <i>Soft-Skills Profissionais</i> ”	“ <i>Caráter Humano</i> ”	“ <i>Características Demográficas</i> ”

Com a atribuição das variáveis a cada componente consegue-se perceber que os diferentes grupos de variáveis se comportam de maneira diferente. Assim, à componente 1 atribui-se o nome “*Soft-Skills Profissionais*”; à componente 2 o nome “*Caráter Humano*”; e à Componente 3 o nome “*Características Demográficas*”.

Neste sentido, visto que a Componente 3 contém variáveis que já foram analisadas anteriormente, e considerando que manifesta um comportamento diferente das restantes, não vai ser analisada novamente.

Para as Componentes 1 e 2 foi realizada uma Análise de Correlação de *Spearman* entre a percepção dos inquiridos perante a importância dos diferentes traços de personalidade e a sua autocaracterização, visto que ambas são medidas por uma Escala de *Likert*.

Ou seja, para cada uma das variáveis vamos aplicar o Método de Correlação de *Spearman*, com o objetivo de estudar o que os inquiridos consideram acerca do que o auditor necessita ter para desempenhar um bom trabalho e como os inquiridos se vêem.

Para o efeito, considere-se H_0 : “As variáveis não estão correlacionadas” e que para $\text{sig}(\text{valor} - p)$ inferior a 5%, rejeita-se a Hipótese Nula (H_0). No entanto, para $\text{valor} - p$ superior a 5% não se rejeita H_0 .

3.2.3.2 Empatia

No que respeita ao traço de personalidade da Empatia, o ρ amostral de Spearman ($\hat{\rho}$) é de $0,358 > 0$ e o ρ populacional (ρ) encontra-se num $IC_{95\%}$ de $]0,169; 0,521[$. Como $0 \notin IC_{95\%}$, é de inferir que quanto mais empático o inquirido se considera, mais importância o mesmo dá à empatia para o aumento da qualidade do desempenho da profissão do auditor, para um nível de confiança de 95%.

A evidência anterior realça-se também pelo facto de $\text{valor} - p < 0,05$, o que leva a rejeitar H_0 , confirmando a correlação entre as duas variáveis, para o mesmo nível de confiança.

3.2.3.3 Espírito de equipa

Quanto Espírito de Equipa, $\hat{\rho}$ é de $0,221$ e ρ encontra-se num $IC_{95\%}$ de $]0,021; 0,404[$. Uma vez que $0 \notin IC_{95\%}$, para um nível de confiança de 95%, infere-se que quanto mais o inquirido se avalia com Espírito de Equipa, mais este avalia este traço como fundamental para o desempenho da profissão.

A afirmação anterior reforça-se também pelo facto de $\text{valor} - p = 0,026$, menor que 5%, o que leva a rejeitar H_0 , corroborando a correlação entre as duas variáveis, para o mesmo nível de confiança.

3.2.3.4 Solidariedade

No que concerne ao traço de Solidariedade, $\hat{\rho} = 0,046$ e ρ situa-se num $IC_{95\%}$ de $] -0,157; 0,245[$. Assim, apesar de $\hat{\rho}$ (coeficiente de correlação de Spearman amostral) ser positivo, não se rejeita H_0 , pois $0 \in IC_{95\%}$.

Neste sentido, uma vez que o $\text{valor} - p = 0,649$, ou seja, superior a 5%, não se rejeita H_0 . Desta forma, para um nível de confiança de 95%, conclui-se que não existe uma correlação nítida entre as duas variáveis.

3.2.3.5 Capacidade de Diálogo

No que respeita à correlação entre a importância da Capacidade de Diálogo e o nível no qual o inquirido se avalia como sendo extrovertido, $\hat{\rho} = -0,006$ e ρ situa-se num IC_{95%} de]-0,206;0,196[. Assim, $0 \in \text{IC}_{95\%}$, que leva a não rejeitar H_0 , podendo não haver correlação na população para uma confiança de 95%.

Neste sentido, o *valor - p* = 0,956, ou seja, superior a 5%, o que leva a não rejeitar H_0 . Desta forma, conclui-se que não existe uma forte correlação entre as duas variáveis, para o mesmo nível de confiança.

3.2.3.6 Humor

Relativamente ao humor, $\hat{\rho} = -0,018$ e ρ posiciona-se num IC_{95%} de]-0,218; 0,184[. Deste modo, embora o *rho* amostral indique que as variáveis desempenham comportamentos contrários, o *rho* populacional contém 0, significando que H_0 não deve ser rejeitada, fazendo com que, para 95% de confiança, infere-se que pode não haver correlação entre as variáveis.

Com isto, o *valor - p* = 0,860, muito superior a 5%, reforçando a não rejeição de H_0 . Desta forma, conclui-se que não existe correlação entre as duas variáveis.

3.2.3.7 Capacidade de Gestão de Stress

No que concerne à relação entre a autocaracterização do indivíduo em ser stressado e a importância da Capacidade de Gestão de Stress no desempenho do trabalho de auditoria, $\hat{\rho} = 0,044$ e ρ posiciona-se num IC_{95%} de]-0,158; 0,243[. Deste modo, embora o $\hat{\rho}$ traduza que as variáveis se comportam de forma inversa, o IC a 95% para ρ contém 0, significando que, com 95% de confiança, H_0 não deve ser rejeitada, havendo a possibilidade de não-correlação entre as variáveis.

Ainda assim, o *valor - p* = 0,660, superior a 5%, potenciando a não rejeição de H_0 , o que leva a concluir que não existe correlação entre as duas variáveis, para o mesmo grau de confiança.

3.2.3.8 Resiliência

Já no que diz respeito ao traço de personalidade da Resiliência, $\hat{\rho} = 0,339$ e ρ encontra-se num IC_{95%} de]0,148; 0,505[, o que leva a deduzir com um grau de confiança

de 95%, que quanto mais resiliente o inquirido se sente, mais importância o mesmo dá a este traço para a qualidade do desempenho da profissão do auditor.

Quanto ao *valor – p* < 0,001, portanto, inferior a 5%, o que leva a rejeitar H_0 , confirmando com 95% de confiança, que a correlação entre as duas variáveis é positiva.

3.2.4 Conclusões da Abordagem Quantitativa

Após a análise dos resultados obtidos, pode-se concluir que, para os inquiridos aqui estudados, H_1 e H_2 são inválidas e que apenas H_3 é válida, traduzindo-se na seguinte tabela:

Tabela 19 - Resultados da Abordagem Quantitativa (elaboração própria)

Hipótese	Visão dos inquiridos
H_1	Inválida – o género não tem impacto na qualidade da Auditoria.
H_2	Inválida – a idade do auditor não influencia o desempenho do trabalho de auditoria.
H_3	Válida – os traços de personalidade impactam o desempenho da auditoria.

3.3 Abordagem Qualitativa

Neste subcapítulo, vai ser analisada a informação recolhida com a realização das entrevistas. As entrevistas foram realizadas durante o mês de julho de 2023, com o devido agendamento.

3.3.1 Entrevistas estruturadas

As entrevistas realizadas permitiram ter uma descrição da opinião de profissionais de auditoria acerca da importância da idade e do género no desempenho do trabalho de auditoria. Estas conversas foram muito enriquecedoras para o estudo realizado, já que proporcionaram ideias diferentes sobre o funcionamento das equipas de auditoria.

No total foram realizadas entrevistas a doze pessoas de duas *Big Four*. Os entrevistados foram selecionados de tal forma a arcar entrevistados com diferentes idades, géneros, carreiras e cargos.

As entrevistas foram realizadas com o interesse de recolher informação útil, procedendo-se a uma entrevista estruturada com as perguntas necessárias para extrair dos entrevistados diferentes pontos de vista.

Atendendo à hierarquia típica das *Big Four*, para a constituição da amostra procedeu-se à seleção de *Managers*, *Directors*, *Salaried Partners* e *Partners*. A heterogeneidade das funções garantida com a seleção permite um *input* mais diversificado e construtivo para o estudo.

As entrevistas tiveram início no dia 12 de julho de 2023 e prolongaram-se até ao dia 17 de julho de 2023, inclusive. Cada uma teve, em média, a duração de 20 minutos.

Os entrevistados não foram identificados com os seus verdadeiros nomes, garantindo anonimidade às entrevistas, bem como nas respostas aos inquéritos. Deste modo, cada um dos doze entrevistados foi identificado por E_i , onde $i \in \{1, 2, \dots, 12\}$. De forma resumida, apresentam-se os pontos mais importantes das entrevistas na Tabela 20.

Tabela 20 - Síntese das respostas dos entrevistados (elaboração própria)

Entrevistado	<i>E₁</i>	<i>E₂</i>	<i>E₃</i>	<i>E₄</i>	<i>E₅</i>	<i>E₆</i>	<i>E₇</i>	<i>E₈</i>	<i>E₉</i>	<i>E₁₀</i>	<i>E₁₁</i>	<i>E₁₂</i>
Cargo	<i>Manager</i>	<i>Manager</i>	<i>Manager</i>	<i>Manager</i>	<i>Director</i>	<i>Salaried Partner</i>	<i>Director</i>	<i>Salaried Partner</i>	<i>Manager</i>	<i>Manager</i>	<i>Manager</i>	<i>Partner</i>
Data da entrevista	12/07/2023	12/07/2023	12/07/2023	12/07/2023	12/07/2023	12/07/2023	12/07/2023	12/07/2023	13/07/2023	13/07/2023	14/07/2023	14/07/2023
Duração da entrevista (em minutos)	19	20	17	8	16	16	21	25	21	12	21	40
Q1. Anos experiência	8	11	8	36	9	17	33	20	11	9	20	22
Q2. Anos de recrutamento	1	4	1	19	2	10	5	7	5	1	10	8
Q3. Influência dos traços de personalidade	Sim.	Sim.	Não, apenas com a relação com o cliente.	Sim.	Sim.	Sim.	Sim.	Sim.	Não, apenas com a relação com o cliente.	Sim.	Sim.	Sim.
Q4. Traços de personalidade procurados	Capacidade de relação, empatia, comunicação e liderança.	Organização, técnica, espírito de equipa, gestão de stress e humor.	Humildade, dinâmica, capacidade de raciocínio e relacionamento.	Integridade, assertividade e clareza na comunicação.	Interesse em aprender, humildade e capacidade de comunicação.	Responsabilidade, capacidade de separação da vida pessoal e capacidade de diálogo.	Capacidade de gestão de stress, de inovação, humildade e interesse.	Técnica, capacidade analítica, de socialização, empatia, liderança, sentido de inclusão, humildade e ceticismo.	Capacidade analítica, de relação, de colaboração, sentido crítico, gestão de stress.	Técnica, empatia, comunicação, humildade, humor e saber-estar.	Curiosidade e capacidade de inovação, de aprendizagem e sentido crítico.	Capacidade de comunicação, de conclusão, atenção ao detalhe e capacidade de visão global.
Q5. Influência do género	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.
Q6. Influência da idade	Sim.	Sim, devido à menor capacidade de aprendizagem.	Sim, devido à experiência.	Sim, pessoas mais jovens têm mais energia.	Sim, devido à maturidade e à capacidade de gestão de stress.	Sim, devido ao cansaço apesar da experiência.	Sim, associada à experiência.	Sim, devido à existência de "vícios".	Sim, devido à experiência e à maturidade.	Sim, devido ao desgaste de profissão.	Não, há espaço para todos.	Sim, devido à experiência. Pois, um indivíduo mais jovem pode ter mais experiência do que um mais idoso.
Q7. Influência da idade na aprendizagem	Sim, devido ao cansaço provocado pela intensidade da profissão.	Sim.	Sim, devido ao cansaço e à intensidade do dia-a-dia da auditoria.	Sim, devido ao cansaço e à dificuldade na adaptação à evolução tecnológica.	Sim, devido ao cansaço e ao facto de um indivíduo mais jovem conseguir dar mais do seu tempo pessoal.	Sim, visto que consoante a idade avança a capacidade de aprendizagem e de utilidade diminui. A partir dos 30/31 anos já se verifica esse efeito.	Sim, devido ao cansaço.	Não, visto que existem diferentes formas de aprender.	Sim, devido ao desgaste.	Sim, devido ao cansaço e à disponibilidade do seu tempo familiar.	Sim, devido ao desgaste.	Sim, devido ao desgaste da própria profissão.

Entrevistado	E_1	E_2	E_3	E_4	E_5	E_6	E_7	E_8	E_9	E_{10}	E_{11}	E_{12}
Q8. Faixa etária ideal para se ingressar em auditoria	Entre 21 e 26 anos.	Com 21 anos ou logo após conclusão de licenciatura/ mestrado.	Entre os 25 e os 30 anos.	Entre os 22 e os 23 anos.	Entre os 22 e os 24 anos, logo após a saída do mestrado.	Entre os 21 e os 23 anos, logo após conclusão de licenciatura/ mestrado.	Entre os 22 e os 23 anos, preferencialmente sem experiência profissional.	Entre os 20 e 25 anos.	Entre os 22 e 23 anos.	Entre os 22 e os 25 anos.	Entre os 20 e os 25 anos.	Entre os 23 e os 26 anos.
Q9. Idade limite para se ingressar	30 anos.	30 anos.	30 anos.	30 anos.	28 - 30 anos.	27 anos.	30 anos.	30 anos.	28/29 anos.	30 anos.	30 anos.	30 anos.
Q10. Influência da área de formação na auditoria.	Sim, visto que se procura indivíduos com formações nas áreas relacionadas.	Sim, visto que se procura indivíduos com formações nas áreas relacionadas.	Sim, visto que se procura indivíduos com formações nas áreas relacionadas, apesar de os estagiários acabarem por ser "formatados" pela formação intensiva que a firma lhes dá.	Sim.	Sim.	Sim.	Sim, visto que se procura indivíduos com formações nas áreas relacionadas.	Sim, visto que se procura indivíduos com formações nas áreas relacionadas.	Sim, visto que se procura indivíduos com formações nas áreas relacionadas.	Sim, visto que se procura indivíduos com formações nas áreas relacionadas.	Sim, visto que se procura indivíduos com formações nas áreas relacionadas.	Sim, visto que se procura indivíduos com formações nas áreas relacionadas.
Q11. Quais as áreas de formação procuradas	Gestão, Economia e Contabilidade.	Gestão, Economia e Contabilidade.	Gestão, Economia e Contabilidade.	Gestão, Economia, Contabilidade e Fiscalidade.	Gestão, Economia, Contabilidade e Fiscalidade.	Gestão, Economia e Contabilidade.	Gestão, Economia e Contabilidade.	Gestão, Economia e Contabilidade.	Gestão, Economia e Contabilidade.	Gestão, Economia, Contabilidade e Fiscalidade.	Gestão, Economia, Contabilidade e Fiscalidade.	Gestão, Economia e Contabilidade.

As perguntas realizadas durante a entrevista procuraram saber se os recrutadores e profissionais da área veem os traços e as características das pessoas como sendo algo crucial para o desempenho da Auditoria. Consequentemente, procurou-se obter informação útil para os objetivos elencados a seguir, através das entrevistas realizadas:

- I. Analisar a visão dos entrevistados no que respeita à importância dos traços humanos e quais é que mais contribuem para o melhor desempenho da profissão;
- II. Estudar o impacto do género e da idade na realização da atividade profissional;
- III. Recolher diferentes visões acerca da influência da idade na aprendizagem;
- IV. Perceber qual é a faixa etária ideal para se ingressar no mercado de auditoria;
- V. Identificar as áreas de formação dos candidatos que são mais procuradas para as vagas que se encontrem disponíveis numa empresa.

No cômputo geral, o objetivo passa por traçar a visão dos entrevistados acerca do que procuram no processo de recrutamento, bem como obter uma caracterização do candidato ideal, mediante o seu ponto de vista.

3.3.2 Metodologia de análise dos dados das entrevistas

Este subcapítulo pretende descrever o ponto de vista dos auditores acerca do impacto dos traços e das características humanas na execução do trabalho e sobre o perfil ideal de um candidato à área.

As doze entrevistas foram gravadas nos escritórios dos entrevistados e com ajuda de um gravador de *smartphone*, com o objetivo de se proceder à análise do conteúdo das mesmas numa fase posterior à data da entrevista.

Neste sentido, pela ordem que se encontra na Tabela 20.

Salvaguarda-se ainda que, uma vez que o grupo de entrevistados é composto por elementos da mesma área, algumas das opiniões foram repetidas e circundantes, o que levou à saturação de informação. Assim, só quando se obteve uma informação diferente ou nova é que se anotou, de maneira a reunir informação útil, ou seja, informação que, na sua presença, pode vir a alterar o estado de interpretação do leitor.

Este procedimento levou à construção da Tabela 21, onde foram associadas as respostas dos entrevistados com os objetivos predefinidos para as entrevistas.

Depois da decomposição das conversas tidas com os entrevistados, procedeu-se à análise da influência dos traços de personalidade, do género, da idade e da área de formação na qualidade do desempenho dos auditores financeiros, como se apresenta nos subcapítulos subsequentes.

Tabela 21 - Objetivos respondidos nas entrevistas (elaboração própria)

Objetivo		Entrevistado					
		<i>E</i> ₁	<i>E</i> ₂	<i>E</i> ₃	<i>E</i> ₄	<i>E</i> ₅	<i>E</i> ₆
I.	Importância dos traços de personalidade	Sim.	Sim.	Não, apenas com a relação com o cliente, pois "os traços não influenciam diretamente a qualidade do trabalho da auditoria, porque não afetam o trabalho em si, mas pode sim impactar a qualidade das relações com a equipa e com o cliente, traduzindo-se num trabalho com uma maior qualidade final (...)os traços podem afetar a capacidade de execução em termos relacionais, contudo se olharmos apenas para a vertente técnica, já não tem tanto impacto".	Sim.	Sim.	Sim.
	Traços de personalidade mais importantes	Capacidade de relação, empatia, comunicação e liderança.	Organização, técnica, espírito de equipa, gestão de stress e humor.	Humildade, dinâmica, capacidade de raciocínio e relacionamento.	Integridade, assertividade e clareza na comunicação.	Interesse em aprender, humildade e capacidade de comunicação.	Responsabilidade, capacidade de separação da vida pessoal e profissional e capacidade de diálogo.
II.	Impacto do Género na auditoria	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.
	Impacto da Idade na auditoria	Sim.	Sim, devido à menor capacidade de aprendizagem.	Sim, devido à experiência.	Sim, pessoas mais jovens têm mais energia.	Sim, devido à maturidade e à capacidade de gestão de stress.	Sim, devido ao cansaço apesar da experiência.
III.	Influência da Idade na aprendizagem	21-26 anos.	21 anos.	25-30 anos.	22-23 anos.	22-24 anos.	21-23 anos.
IV.	Definição da faixa etária ideal para se ingressar em auditoria	Sim, devido ao cansaço provocado pela intensidade da profissão.	Sim.	Sim, devido ao cansaço e à intensidade do dia-a-dia da auditoria.	Sim, devido ao cansaço e à dificuldade na adaptação à evolução tecnológica.	Sim, devido ao cansaço e ao facto de um indivíduo mais jovem conseguir dar mais do seu tempo pessoal.	Sim, visto que consoante a idade avance a capacidade de aprendizagem e de utilidade diminui. A partir dos 30/31 anos já se verifica esse efeito.
V.	Áreas de formação procuradas nos candidatos às vagas	Gestão, Economia e Contabilidade.	Gestão, Economia e Contabilidade.	Gestão, Economia e Contabilidade.	Gestão, Economia, Contabilidade e Fiscalidade.	Gestão, Economia, Contabilidade e Fiscalidade.	Gestão, Economia e Contabilidade.

Objetivo		Entrevistado					
		<i>E</i> ₇	<i>E</i> ₈	<i>E</i> ₉	<i>E</i> ₁₀	<i>E</i> ₁₁	<i>E</i> ₁₂
I.	Importância dos traços de personalidade	Sim.	Sim.	Não, apenas com a relação com o cliente, uma vez que "apesar de considerar que o traços afetam a auditoria, não existe uma procura pelo perfil ideal para a execução do trabalho, pois, em auditoria, o trabalho é baseado numa interligação com o cliente, com pessoas de diferentes perfis, e a diversidade acaba por colmatar as demais necessidades".	Sim.	Sim.	Sim.
	Traços de personalidade mais importantes	Capacidade de gestão de stress, de inovação, humildade e interesse.	Técnica, capacidade analítica, de raciocínio, de socialização, empatia, liderança, sentido de inclusão, humildade e ceticismo.	Capacidade analítica, de relação, de colaboração, sentido crítico, gestão de stress.	Técnica, empatia, comunicação, humildade, humor e saber-estar.	Curiosidade e capacidade de inovação, de aprendizagem e sentido crítico.	Capacidade de comunicação, de conclusão, atenção ao detalhe e capacidade de visão global.
II.	Impacto do Género na auditoria	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.	Não tem influência.
	Impacto da Idade na auditoria	Sim, associada à experiência.	Sim, devido à existência de "vícios".	Sim, devido à experiência e à maturidade.	Sim, devido ao desgaste de profissão.	Não, há espaço para todos.	Sim, devido à experiência. Pois, um indivíduo mais jovem pode ter mais experiência do que um mais idoso.
III.	Influência da Idade na aprendizagem	22-23 anos.	20-25 anos.	22-23 anos.	22-25 anos.	20-25 anos.	23-26 anos.
IV.	Definição da faixa etária ideal para se ingressar em auditoria	Sim, devido ao cansaço.	Não, visto que existem diferentes formas de aprender.	Sim, devido ao desgaste.	Sim, devido ao cansaço e à disponibilidade do seu tempo familiar.	Sim, devido ao desgaste.	Sim, devido ao desgaste da própria profissão.
V.	Áreas de formação procuradas nos candidatos às vagas	Gestão, Economia e Contabilidade.	Gestão, Economia e Contabilidade.	Gestão, Economia e Contabilidade.	Gestão, Economia, Contabilidade e Fiscalidade.	Gestão, Economia, Contabilidade e Fiscalidade.	Gestão, Economia e Contabilidade.

3.3.3 Resultados das entrevistas

3.3.3.1 Influência dos traços de personalidade

No que concerne à influência dos traços de personalidade na auditoria, todos os entrevistados defendem que estes desempenham um papel importante na auditoria, com exceção do E_3 e E_9 .

Para a maioria dos recrutadores da amostra, os traços de personalidade são bem observados e procurados nas entrevistas. Aliás, para E_6 o recrutamento “*depende muito das pessoas (...) pois na fase de recrutamento tentam comparar as pessoas com pessoas que já trabalham na firma*”. De outra forma, os recrutadores tentam traçar o perfil do candidato e associarem este a uma pessoa que conheça, de forma a procurar mitigar as incertezas no recrutamento. Para este entrevistado, os traços de personalidade mais importantes são: “*responsabilidade, saber separar momentos de trabalho de momentos de lazer e saber dar-se bem com as pessoas*”.

Em linha com os restantes, E_7 afirma que “*a personalidade de reagir com a pressão e inovação*” são extremamente importantes para o exercício das funções de auditor. Para além disto, a humildade “*essencialmente nos primeiros anos*” é crucial para o crescimento próprio e profissional.

Para E_1 os traços de personalidade influenciam a “*cem por cento*” no trabalho de auditoria, pois, “*por mais que o profissional seja uma pessoa excelente tecnicamente, se for uma pessoa fechada e que não tenha capacidade de se relacionar em equipa, não preenche os requisitos para entrar na firma*”. Com isto, este entrevistado pretendeu transmitir que o “*trabalho só aparece feito quando o mesmo é realizado em equipa*”.

A par dos restantes entrevistados, E_1 ainda afirma que a empatia, a capacidade de relação com as pessoas e humildade são importantes para o desempenho das funções, essencialmente nos primeiros anos de atividade profissional.

Já para E_3 , os traços de personalidade “*não influenciam diretamente a qualidade do trabalho da auditoria, porque os traços de personalidade não afetam o trabalho em si, mas pode sim impactar a qualidade das relações com a equipa e com o cliente, traduzindo-se num trabalho com uma maior qualidade final*”. Ou seja, “*os traços podem afetar a capacidade de execução em termos relacionais, contudo se olharmos apenas para a vertente técnica, já não tem tanto impacto*”.

Ainda assim, este entrevistado ainda afirmou que na fase de recrutamento procura “*perfis que sejam compatíveis com outros perfis diversificados*”, procura pessoas dinâmicas, com capacidade de relacionamento e de raciocínio. No entanto, atribui-se um peso maior à capacidade relacional do indivíduo, uma vez que “*o trabalho em auditoria é, muitas vezes, executado com equipas de auditoria grandes, onde o dia-a-dia assenta na relação com os colegas e com o cliente*”.

Para E_9 , apesar de “*considerar que os traços afetam a auditoria, não existe um perfil ideal para a execução do trabalho, pois, em auditoria, o trabalho é baseado numa interligação com o cliente, com pessoas de diferentes perfis, e a diversidade acaba por colmatar as demais necessidades*”. Assim, consegue-se “*garantir equipas multidisciplinares e diversificadas para conseguir ter o “encaixe perfeito” com os clientes que as equipas têm de lidar*”. O entrevistado ainda defende que “*o nosso trabalho resulta melhor quando há colaboração e relação entre as partes, e a diversidade de perfis é essencial para que isso aconteça*”. Desta maneira, este recrutador procura nos candidatos “*um estilo mais analítico, espírito crítico e um carácter relacional*”. O mais importante é atingir um equilíbrio entre o “*perfil técnico*” e o “*perfil relacional*”.

O E_4 , que é o entrevistado com mais anos de experiência profissional e de recrutamento, respondeu “*certamente que os traços influenciam o trabalho de auditoria, nomeadamente a integridade, a assertividade e a clareza na comunicação*”.

Com isto, pode-se inferir que os traços de personalidade acabam por influenciar a qualidade da auditoria, uma vez que este prende-se com a eficácia do relacionamento das pessoas, quer no ambiente internos das equipas, quer na relação com as pessoas de outras firmas-cliente.

3.3.3.2 Influência do género

Acerca da influência do género, todos os entrevistados responderam que esta característica não influencia na qualidade da auditoria, tal como os inquiridos também manifestaram. Todavia, para os entrevistados, existem traços de personalidade que são mais característicos no género masculino e no género feminino.

Para E_1 , “*é indiferente, o que é importante é garantir um equilíbrio entre os géneros na composição de uma equipa*”. Para este entrevistado, equipas masculinas e

equipas femininas conferem a mesma qualidade, acabando por ser melhor a diversidade de géneros, devido às diferentes características que os mesmos oferecem.

Para E_2 , a *“influência dos géneros deveria ser indiferente, mas há características que na maior parte das vezes aparecem mais no lado masculino e no lado feminino. São coisas inatas, como por exemplo, o género feminino mostra mais atenção ao detalhe, mais rigor, mais organização e mais cuidado na relação com o cliente. E no lado masculino, temos pessoas mais arriscadas, mais humoradas e com mais facilidade em abordar temas”*. Contudo, este entrevistado defende que *“o ideal é contruir equipas mistas”*. Basicamente, *“cada pessoa tem características inatas e consegue-se ver um padrão nos dois géneros, contudo não afeta em nada a qualidade das auditorias”*.

Em linha com E_2 , E_3 também defende que existem características que são mais notáveis no género feminino como a organização, contudo não têm impacto na qualidade de auditoria.

Para E_4 , entrevistado com 36 anos de experiência na área, *“pessoas do género feminino e do género masculino têm características próprias, como por exemplo, o género masculino é mais focado e o género feminino tem mais facilidade de comunicação (...) existem, sem dúvida, características que se privilegiam nos homens e nas mulheres, mas que não afetam a qualidade técnica da auditoria (...) importante é garantir o equilíbrio na composição das equipas, pois as características acabam por se complementar”*.

Segundo E_5 os elementos masculinos *“conseguem encaixar melhor no cliente quando este é mais brincalhão e gosta de dizer piadas, mostrando uma melhor capacidade de integração neste tipo de clientes”*, porém, não se nota diferenças no output final.

De acordo com E_6 , *“é mais fácil de trabalhar com o género masculino, mas não há diferença na qualidade de trabalho entre os dois géneros (...) o misto é sempre o ideal nas equipas”*. Este entrevistado mostra mais agrado em trabalhar com o género masculino devido ao facto de *“estar mais à vontade de lhes dizer o que vai na cabeça, enquanto que com as meninas, tem de ter mais cuidado no que diz, visto que as meninas se ofendem mais”*, mas que já trabalhou *“com muito bons homens e muito boas mulheres”*. Numa fase da carreira, E_6 sentia que *“o facto de trabalhar muitas horas longe de casa e fechados num escritório, para as mulheres que namoravam ou que eram casadas, era mais*

complicado”. Esta preferência também é explicada pelo facto de como “*numa fase em que trabalhou muito em Angola e era mais perigoso para as meninas brancas andar lá na rua, sempre gostou mais de trabalhar dos homens*”.

E_7 afirma que não é indiferente trabalhar com pessoas de diferentes géneros, visto que cada género “*tem a sua particularidade*”. Aliás, o entrevistado afirma que “*em termos do que é a força e a presença perante o cliente e uma situação complexa, os homens transmitem um ar de mais seriedade e de imposição, pode não ser regra, mas o facto de ser homens conseguem-no de uma forma inata (...) visto que conseguem lidar melhor com a pressão, embora tenha verificado que nos últimos anos não tem sido bem assim*”. Numa coisa que os géneros são “*completamente diferentes é na organização e na liderança de equipas (...) as mulheres são mais organizadas, o que já se verifica nos anos anteriores das pessoas, pois já na faculdade se nota mais cuidado nas mulheres, por exemplo, nos apontamentos das aulas*”.

O entrevistado com o cargo mais alto, E_{12} , é convicto de que o género não influencia em nada a qualidade da auditoria. Aliás, o mesmo ainda conta que “*sempre tiveram uma regra, que foram abandonando nos últimos anos, que era contratar 50% homens e 50% mulheres, o que levou à não contratação de pessoas altamente qualificadas e competentes, devido ao equilíbrio (...) atualmente, olha-se apenas para a competência e, comparando elementos de diferentes anos, acaba-se por obter um equilíbrio de géneros na firma*”. A regra deixou de ser usada, devido ao facto de “*não haver uma diferença entre os dois géneros, não se materializando o género num fator explicativo para a competência*”.

3.3.3.3 Influência da idade

Todos os entrevistados defendem que a idade influencia a qualidade de auditoria, à exceção do E_{11} .

Por exemplo, E_2 afirma que “*só pode alterar se com a idade o auditor deixar de querer de estar atualizado em relação às normas e à tecnologia*”. Ainda assim, no que toda à relação com os clientes, “*uma interligação de maior proximidade e de amizade que o auditor mais velho pode ter com o cliente pode influenciar a independência, daí achar por bem a rotação obrigatória entre auditores*”.

Para E_3 , a idade afeta “*mais no sentido na experiência associada à idade, quer a nível relacional, quer a nível de identificação de situações mais complexas*”.

Já para E_4 , a idade influencia a qualidade da auditoria “*na medida em que as pessoas mais jovens têm mais energia, apesar de não ter tanta experiência (...) nas pessoas mais idosas, a experiência é algo que não se nega*”. Já no que concerne à aprendizagem contínua, “*à medida que uma pessoa se torna mais idosa, menos capacidade a mesma tem de absorver as novas teorias e tecnologias*”.

Assim, para este entrevistado a faixa etária ideal situa-se entre os vinte e dois e os vinte e três anos, como a maioria dos entrevistados respondeu (Tabela 20). Ainda assim, também definiu como idade limite os trinta anos, pois “*as Big Four normalmente são constituídas numa estrutura de pirâmide em que as bases têm elementos mais jovens (...) e uma pessoa quando entra tarde, pode correr o risco de ser governada por uma pessoa mais nova, o que pode não correr bem*”.

Para E_7 , “*é claro que a idade afeta a auditoria (...) quanto mais velho, mais cansado se fica, mas também ao mesmo tempo se fica mais experiente e mais conhecedor*”. Este testemunho também ofereceu uma visão de como normalmente uma *Big Four* é construída, dizendo que “*numa firma de auditoria existe uma curva utilidade de acordo com a idade, notando-se muito a influência do cansaço, pois, a curva vai subindo até aos quarenta e cinco anos e depois começa a descer*”. Até aos quarenta e cinco anos as pessoas mostram-se “*profissionais e ambiciosas*” e depois de um certo momento as pessoas começam a “*relaxar*”, conferindo à curva um aspeto de uma função quadrática com a concavidade para baixo.

No que concerne à capacidade de aprendizagem, a curva demonstra que “*nos primeiros sete ou dez anos se aprende muito mais rápido e a partir daí os auditores desempenham mais um papel comercial*”. Esta curva de aprendizagem “*cresce de forma acentuada e atinge o pico de aprendizagem aos 31 ou 32 anos e depois cresce, mas com um ritmo menor*”, assemelhando-se a uma função logarítmica crescente.

No que respeita ao contributo de E_8 , este dita que “*a idade influencia de forma objetiva, devido ao facto de quando alguém com experiência excessiva em auditoria entra numa Big Four os custos de aprendizagem são superiores, devido à presença de “vícios”*”. Neste sentido, apesar de idade não impactar a aprendizagem, “*pode impactar o tipo de aprendizagem, pois à medida que a experiência cresce, o auditor passar a*

assumir mais tarefas de gestão”. Isto deve-se também ao facto de *“o cansaço e a experiência acumulada conferir cada vez menos energia para aprender técnicas e abordagens mais complexas (...) no entanto, permite ao auditor assumir cargos de gestão e de decisão”*.

Ainda assim, E_8 faz uma analogia no que respeita às normas, dizendo que *“uma atualização de um software demora e custa menos do que a instalação de um software de raiz”*. Por outras palavras, o entrevistado comunica que, uma vez que o profissional de auditoria já possui as bases das normas, a atualização das mesmas custa menos, pois, a interpretação da causa das atualizações é mais compreensível para quem tem mais experiência.

3.3.3.4 Influência da área de formação

Para E_1 , o paradigma do recrutamento alterou-se nos últimos anos, pois, como o entrevistado disse, *“antigamente as Big Four não iam a todas as universidades, o que a incomodou por algum tempo, uma vez que só conseguiu entrar na firma à terceira vez, pois, licenciou-se em Economia na Universidade de Aveiro, e na altura só entravam na firma pessoas da Católica e da FEP (Faculdade de Economia do Porto)”*. Basicamente, há uns anos *“os currículos que não fossem das faculdades desejadas eram automaticamente bloqueados, não chegando os candidatos à fase das entrevistas”*.

Este testemunho também dita que as áreas que mais se *“encaixam no perfil”* são Economia, Gestão e Contabilidade, pelo simples facto de os indivíduos mostrarem interesse por áreas relacionadas com auditoria. Contudo, a vontade também é muito importante, pois esta entrevistada na sua licenciatura apenas teve uma unidade curricular de contabilidade, *“e muito facilmente com a formação que a firma ofereceu, conseguiu integrar-se, ou seja, não é apenas o curso que define se se consegue entrar, mas sim o perfil e as escolhas de cada um”*.

Aliás, E_1 afirma que *“uma pessoa da área de direito que tenha as bases que uma Big Four dá em formação nos primeiros anos, consegue facilmente enquadrar-se no trabalho de auditoria, dependendo apenas da sua vontade e do seu perfil”*.

Já para E_6 , a área de formação não é muito relevante, pois, este não teve qualquer formação em auditoria. Porém, a faculdade pode ajudar no sentido em que *“os alunos tornam-se responsáveis e mostram compromisso com o estudo, o que ajuda as pessoas a*

não serem desleixadas com o propósito". Este entrevistado ainda afirma que: *"para se ingressar numa firma de auditoria não é preciso trazer muita coisa (...) conceitos muito básicos são suficientes para se ter sucesso, os candidatos têm é que ter muita vontade de aprender em campo"*. Entenda-se por *"em campo"* como a prática do trabalho e das técnicas administradas nas formações.

Já no que concerne à área de formação, para E₆, as áreas mais indicadas para se ingressar em auditoria são Economia e Gestão, dizendo que *"a área de contabilidade funciona bem nos primeiros anos, mas depois surgem umas lacunas nas cadeiras de finanças e nas cadeiras de avaliações de negócio (...) para a firma sempre foi Gestão e Economia, tendo experimentado nos últimos cinco anos com candidatos formados em Contabilidade"*.

Contudo, *"cada caso é um caso e não se deve generalizar nas entrevistas, resumindo essencialmente ao feeling que a personalidade da outra pessoa passa"*.

E₁₂ defende que *"a área de formação pode impactar a qualidade do candidato, quanto mais não seja por uma questão de sinalização, apesar de os conhecimentos que as pessoas possam trazer não serem estritamente relevantes, pois, grande parte da formação é dada internamente (...) pessoas que venham da área de Economia ou Gestão já mostram algum interesse por matérias semelhantes à auditoria, representando afinidade pela área financeira, o que não acontece, por exemplo, com pessoas que venham de Marketing, Biologia ou Farmacêutica"*.

Porém, o facto de *"as pessoas serem licenciadas em áreas distantes do domínio financeiro não impossibilita que se tornem bons auditores, pois a firma disponibiliza formação para isso (...) há dúvidas sobre se esses candidatos teriam interesse nisso (...) o que se materializa como sendo mais importante é a vontade, o interesse e a motivação que o candidato tenha, ou possa vir a ter, pela área financeira"*.

Resumindo, o mais importante é a identificação com a área financeira e com as matérias relacionadas com a auditoria, uma vez que *"cada vez menos os candidatos chegam com formação em contabilidade, mesmo quem venha da área financeira (...) contudo, a área de formação é irrelevante, sendo meramente relevante o interesse e o desempenho subsequente"*.

3.3.4 Conclusões da Abordagem Qualitativa

A interpretação da informação obtida nas entrevistas, leva a concluir que, para os doze entrevistados, A₁ é inválida e que A₂ e A₃ são válidas, convertendo-se na seguinte tabela:

Tabela 22 - Resultados da Abordagem Qualitativa (elaboração própria)

Asserção	Visão dos entrevistados
A ₁	Inválida – o género não tem impacto na qualidade da Auditoria.
A ₂	Válida – a idade do auditor influencia o desempenho do trabalho de auditoria.
A ₃	Válida – os traços de personalidade impactam o desempenho da auditoria.

CAPÍTULO IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS

4. Considerações finais

A presente dissertação centra-se no estudo da importância dos traços de personalidade e das características humanas para o desempenho do trabalho em Auditoria Financeira.

A Revisão da Literatura apresentada, no âmbito deste trabalho, procura explicar da melhor forma o impacto dos traços de personalidade e das características humanas no desempenho da Auditoria Externa, por forma a enquadrar o tema com o objetivo da investigação. Nesta revisão foram explanados diversos conceitos, tais como a Qualidade da Auditoria, Auditoria Externa, Género do Auditor, Idade do Auditor e Conhecimento do Auditor.

Quanto à Metodologia de Investigação utilizada, tendo como foco a obtenção de suporte para a explicação do impacto do género, da idade e dos traços de personalidade do Auditor para o sucesso da auditoria, optou-se por uma abordagem mista capaz de esclarecer dois pontos de vistas importantes no processo de recrutamento candidatos a vagas das *Big Four*.

Por um lado, por via de um inquérito, é transparecido o ponto de vista dos recém-trabalhadores e estudantes acerca do perfil de um profissional de Auditoria. Com esta análise, é conseguida a perceção do mais jovens acerca do dia-a-dia da profissão e permite obter a avaliação e o conhecimento dos futuros auditores financeiros. Ao todo foram alcançadas cento e uma respostas ao inquérito partilhado, que manifestaram alguma discordância com H₂: “A idade do auditor influencia no desempenho do trabalho de auditoria”, uma vez que 82,4% respondeu que a idade não tem influência na qualidade do trabalho de Auditoria.

Já no que concerne a H₁: “O género do auditor tem impacto na qualidade da auditoria”, cem por cento dos inquiridos manifestaram adversidade à afirmação, respondendo que o género não impacta na qualidade da Auditoria.

Ainda assim, face à H₃: “Os traços de personalidade impactam o desempenho da auditoria”, como se pode analisar no subcapítulo 3.2.3.1, os inquiridos consideram que a qualidade da Auditoria é influenciada pelos traços de personalidade, traduzidos nas *Soft-Skills Profissionais* e no *Caráter Humano*. No entanto, percebe-se que os inquiridos

consideram importantes alguns traços de personalidade que não possuem vivamente, como por exemplo: Capacidade de Diálogo, Gestão de Stress e Humor.

Por sua vez, quanto mais o inquirido se avalia como tendo Espírito de Equipa, Resiliência, Empatia e Solidariedade, mais este considera estes traços cruciais para um melhor desempenho da Auditoria.

Por outro lado, com recurso às entrevistas, foi alcançada a visão dos atuais recrutadores da área. De notar que os entrevistados contam com uma vasta experiência no trabalho e no contacto com candidatos às vagas nas *Big Four*. Com isto, os testemunhos e a participação destes neste estudo são muito positivos e construtivos.

No que se refere à influência da idade, no geral, os testemunhos ditam que idade influencia a qualidade da auditoria, tanto pela experiência e pela sabedoria acumuladas ao longo dos anos, como também devido ao cansaço e às adversidades que podem surgir na atualização de conhecimento, reforçando A₂.

No global das entrevistas, pode-se concluir que os entrevistados afirmam que o género não impacta a qualidade do trabalho, indo ao encontro da resposta dos inquiridos. No entanto, os profissionais da área identificam diferenças e conseguem definir um padrão comportamental nos dois géneros, como se pode analisar no subcapítulo 3.3.3.2.

Em relação aos traços de personalidade, obtivemos a confirmação de que estes, para os entrevistados, atingem diretamente ou indiretamente a qualidade das auditorias. Por outras palavras, os experientes na área defendem que os traços são cruciais para a obtenção do sucesso e da qualidade na revisão das contas das empresas. Contudo, para os que afirmam que influenciam indiretamente o desempenho, os traços de personalidade impactam na relação dentro das equipas de trabalho e na interligação com o cliente, traduzindo-se num trabalho com maior ou menor qualidade.

Neste sentido, os traços que os recrutadores mais consideram importantes para se ingressar em auditoria e para se obter um bom rendimento no trabalho são a capacidade de relação, a empatia, a comunicação, a liderança, a organização, a técnica, o espírito de equipa, a gestão de stress, o humor, a humildade, o dinamismo, a capacidade de raciocínio, a integridade, a assertividade, a clareza, o interesse em aprender, a responsabilidade, a capacidade de separação da vida profissional da pessoal, a capacidade

de inovação, a capacidade analítica, o sentido de inclusão, o ceticismo, o saber-estar, a atenção de detalhe e a capacidade de visão holística das coisas.

Já no que respeita à área de formação, os experientes asseguram que a área de formação não influencia em nada a possibilidade de os colaboradores se desenvolverem com sucesso em auditoria. Aliás, estes ainda responderam que as formações facultadas pelas firmas de auditoria, nos dias de hoje, são intensas e muito completas, bastando para um início de carreira feliz no mercado de trabalho.

Todavia, os candidatos formados em áreas financeiras podem vir a manifestar maior interesse no domínio da Auditoria do que os estudantes de áreas mais distintas. Com isto, os recrutadores garantem que as pessoas formadas em Economia, Gestão, Contabilidade e Fiscalidade normalmente têm mais motivação e mais sucesso no dia-a-dia da profissão do que os candidatos formados noutras áreas. Mesmo assim, existem exceções, fazendo com que o sucesso dependa apenas de fatores motivacionais e do interesse pela matéria.

Este estudo permitiu ter um maior contacto com os futuros profissionais da Auditoria e com os principais recrutadores da área, o que levou a compreender melhor como o perfil humano dos trabalhadores podem afetar a qualidade do trabalho em Auditoria. Além disso, este trabalho também contribuiu para o aprofundamento de conhecimentos e de conceitos, devido à revisão da literatura realizada e, especialmente, devido à realização do inquérito e das entrevistas aos auditores dos cargos mais altos da hierarquia das *Big Four: Managers, Directors, Salaried Partners e Partner*.

4.1 Limitações do Estudo

Na concretização desta dissertação, as grandes limitações encontradas devem-se ao facto de as amostras compreenderem apenas indivíduos relacionadas com a área, o que pode ter impossibilitado o alcance de uma visão mais distinta daquela que é a realidade do dia-a-dia e do recrutamento em Auditoria.

Ainda assim, outra limitação foi no alcance de indivíduos para a realização das entrevistas, uma vez que, quanto mais alto o cargo, menor era a disponibilidade do entrevistado, pois estas foram realizadas durante um período de época alta em Auditoria.

A realização da pergunta sobre a influência do género na qualidade do trabalho, quer no inquérito, quer nas entrevistas, também contém uma limitação ao estudo, na

medida em que as respostas podem ter sido dadas pelo sentido do “eticamente correto” e não pela opinião verdadeira das pessoas. Contudo, para mitigar este possível efeito procedeu-se ao alcance das respostas de forma anónima.

4.2 Sugestões para investigação futura

Considerando as limitações identificadas durante o estudo, algumas sugestões são identificadas para a realização de trabalhos relacionados com o tema abordado neste dissertação, tais como: alargamento da partilha do inquérito para estudantes de áreas distintas da área financeira, entrevistar recrutadores do Departamento de Recursos Humanos, de modo a se obter uma visão mais independente, e realização das entrevistas numa época baixa e calma, entre os meses de agosto e de novembro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

5. Referências bibliográficas

- Barreiro, M. (2007). Auditoria interna - aliada da estratégia organizacional. *Revista de Auditoria Interna*, 27.
- Breesch, D., & Branson, J. (2009). The effects of auditor gender on audit quality. *IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices*, pp. 78-107.
- Campehroudf, Q. R. (2005). *Manual da Investigação em Ciências Sociais*. Gradiva Ed.
- Casanova, T. G. (2020). A relação da Auditoria Externa com os Stakeholders. Estudo de caso: Uma perspetiva dos auditores e controllers financeiros.
- Chen, C., Lin, C., & Lin, Y. (2008). Audit partner tenure, audit firm tenure, and discretionary accruals: Does long auditor tenure impair earnings quality? . *Contemporary Accounting Research*, pp. 415-445.
- Cohen, J. R., Plant, L. W., & Sharp, D. J. (1998). The effects of gender and academic discipline diversity on the ethical evaluations, ethical intentions and ethical orientation of potential public accounting recruits. *Accounting Horizons*, 12(3), pp. 250-270.
- Conroy, S., Emerson, T., & Pons, F. (2010). Ethical attitudes of accounting practitioners: Are rank and ethical attitudes related? *Journal of Business Ethics*, pp. 183-194.
- Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. Editora Almedina.
- Danescu, T., & Chira, A. (2014). Professional judgment and reticence to apply sampling techniques. *Procedia Economics and Finance*, pp. 1253-1258.
- Davis, L., Soo, B., & Trompeter, G. (2009). Auditor tenure and the ability to meet or beat earnings forecasts. *Contemporary Accounting Research*, pp. 517-548.
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor Size and Audit Quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3, 183-199.
- DeFong, M., & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of Accounting and Economics*, 58(2-3), 275-326.

- Francis, J. R. (2004). What Do We Know About Audit Quality? . *British Accounting Review*, 36(4), 345–368.
- Francis, J., Reichelt, K., & Wang, D. (2005). The pricing of national and city-specific reputations for industry expertise in the u.s. audit market. *The Accounting Review*, pp. 113-136.
- Gold, A., Hunton, J., & Gomaa, M. (2009). The impact of client and auditor gender on auditors' judgments. *Accounting Horizons*, pp. 1-18.
- Hardies, K., Breesch, D., & Branson, J. (2016). Do (fe)male auditors impair audit quality? Evidence from going-concern opinions. *European Accounting Review*, pp. 7-34.
- Ho, S., & Hutchinson, M. (2010). Internal Audit Department Characteristics/Activities and Audit Fees: Some Evidence from Hong Kong Firms. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 19, 121-136.
- IPAI. (2009). Enquadramento Internacional de Práticas Profissionais de Auditoria Interna. *IPAI*, 10.
- IPPF. (2012). Quality assurance and improvement program. *Practice guide*.
- Ittonen, K., & Peni, E. (2012). Auditor's gender and audit fees. *International Journal of Auditing*, pp. 1-18.
- Kagermann, Kinney, Kuting, & Weber. (2008). Nature and Content of Audits. In *Internal Audit Handbook: Management with the SAP- Audit Roadmap*, 2-15.
- Knapp, M. C. (1991). Factors that Audit Committee Members Use as Surrogates for Audit Quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 10(1), 35–52.
- Kubeck, J., Delp, N., Haslett, T., & McDaniel, M. (1996). Does job-related training performance decline with age? *Psychology and Aging*, pp. 92-107.
- M. H. Pestana e J. N. Gageiro. (2014). *Análise de Dados para Ciências Sociais - A complementaridade do SPSS (6ª ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- MacCabe, D. (2009). Best practices in implementing: Quality assurance & improvement programs. *New York: The Institute of Internal Auditors*.

- Mardini, G., & Tahat, Y. (2017). An empirical evidence on audit selection and audit rotation: The case of Qatari listed companies. . *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, pp. 99-121.
- Maroco, J. (2018). *Análise estatística com o SPSS Statistics (7ª ed.)*. Lisboa: ReportNumber.
- OROC. (2018). *Manual de Normas Internacionais de Controlo de Qualidade*.
- OROC. (2021). *Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas*.
- Pinheiro, J. L. (2014). Auditoria interna: Auditoria operacional. *Manual prático para auditores internos (3rd ed.)*.
- R. Febrianto, F. Dini, D. Audina, Y. Yuskar e V. Juita. (2017). The influence of pseudo auditor rotation on audit quality: New evidence. *Australasian Accounting Business and*. pp. 71-85.
- Regoliosi, C., & D'Eri, A. (2012). An Exploratory Investigation in Italian Listed Firms. *Journal of Management and Governance*, 18, 891-920.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research Methods for Business Students*. Pearson Ed.
- Seixas, D. C. (2018). O impacto das características do auditor na qualidade da auditoria: ótica do auditor externo. *Universidade de Aveiro*, p. 26.
- Sundgren, S., & Svanström, T. (2014). Auditor-in-charge characteristics and going-concern reporting. *Contemporary Accounting Research*, pp. 531-550.
- Wang, L., & Calvano, L. (2015). Is business ethics education effective? An analysis of gender, personal ethical perspectives, and moral judgment. . *Journal of Business Ethics*, pp. 591-602.

6. Apêndices

6.1 Apêndice A – Inquérito

As principais características de um Auditor Externo e a sua relação com a qualidade da Auditoria

Este inquérito surge no âmbito da finalização do Mestrado de Auditoria lecionado pelo Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto e procura recolher informação acerca das características humanas e a forma como estas podem impactar a qualidade do trabalho de Auditoria.

Procura-se alcançar respostas de alunos e de ex-alunos das áreas relacionadas com Auditoria, preferencialmente com idade até aos 35 anos, de forma a obter dados e opiniões úteis para a realização da dissertação com o tema: "As principais características de um Auditor Externo e a forma como estas impactam na qualidade da Auditoria".

Desta forma, seguem algumas questões de carácter obrigatório (*) ou de carácter facultativo com uma duração total estimada de 5 minutos. Ainda assim, é de realçar que este inquérito é anónimo conferindo total discrição ao autor das respostas.

Obrigado pela participação!

* Indica uma pergunta obrigatória

Consentimento

1. Autorização de partilha de dados*

Autorizo que as minhas respostas a este inquérito sejam armazenadas durante este estudo e estou informado/a que, no caso de ter introduzido algum dado pessoal na resposta ao mesmo, posso exercer a qualquer momento os meus direitos de acesso, retificação, cancelamento ou oposição (direitos ARCO) consignados nos artigos 15º e seguintes do RGPD, enviando uma mensagem de correio eletrónico para 2210321@iscap.ipp.pt.

Selecionar apenas uma opção.

- a) Autorizo
- b) Não autorizo

Inquérito

Classifica as seguintes afirmações numa escala de 1 a 5, em que o 1 representa "Discordo totalmente" e o 5 representa "Concordo totalmente".

2. Sou uma pessoa paciente*

Selecionar apenas uma opção.

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Não concordo nem discordo
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

3. Sou uma pessoa resiliente*

Selecionar apenas uma opção.

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Não concordo nem discordo
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

4. Sou uma pessoa extrovertida*

Selecionar apenas uma opção.

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Não concordo nem discordo
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

5. Sou bem humorado/a*

Selecionar apenas uma opção.

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Não concordo nem discordo
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

6. Sou uma pessoa stressada*

Selecionar apenas uma opção.

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo

- 3) Não concordo nem discordo
 - 4) Concordo
 - 5) Concordo totalmente
7. Considero que tenho espírito de equipa*
- Selecionar apenas uma opção.
- 1) Discordo totalmente
 - 2) Discordo
 - 3) Não concordo nem discordo
 - 4) Concordo
 - 5) Concordo totalmente
8. Considero-me uma pessoa líder*
- Selecionar apenas uma opção.
- 1) Discordo totalmente
 - 2) Discordo
 - 3) Não concordo nem discordo
 - 4) Concordo
 - 5) Concordo totalmente
9. Considero-me uma pessoa empática*
- Selecionar apenas uma opção.
- 1) Discordo totalmente
 - 2) Discordo
 - 3) Não concordo nem discordo
 - 4) Concordo
 - 5) Concordo totalmente
10. Considero-me uma pessoa solidária*
- Selecionar apenas uma opção.
- 1) Discordo totalmente
 - 2) Discordo
 - 3) Não concordo nem discordo
 - 4) Concordo
 - 5) Concordo totalmente
11. Avalia numa escala de 1 a 5 a importância dos seguintes fatores para o melhor desempenho da profissão de Auditor (1- Nada importante / 5 - Extremamente importante):*
- Selecionar apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
	Nada	Não	Indiferente	Importante	Muito
	importante	importante			Importante
a) Empatia	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
b) Espírito de equipa	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
c) Solidariedade	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
d) Capacidade de diálogo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
e) Humor	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
f) Capacidade de gestão de tempo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
g) Capacidade de gestão de stress	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
h) Capacidade de separação do tempo profissional/familiar	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
i) Resiliência	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
j) Humildade	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
k) Idade	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
l) Género	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

12. De que forma a idade do profissional de Auditoria pode influenciar a qualidade do trabalho?

Selecionar apenas uma opção.

- a) Um auditor mais jovem desempenha um melhor trabalho
- b) Um auditor mais velho desempenha um melhor trabalho
- c) A idade não tem influência na qualidade do trabalho de Auditoria

13. De que forma o género pode impactar a qualidade da Auditoria?

Selecionar apenas uma opção.

- a) O género feminino garante um melhor trabalho
- b) O género masculino garante um melhor trabalho
- c) O género não impacta a qualidade do trabalho

14. Consegues separar a vida pessoal da vida académica/profissional?

Selecionar apenas uma opção.

- a) Sim
- b) Não

15. Trabalhas ou já trabalhaste na área de Auditoria?*

Selecionar apenas uma opção.

- a) Sim
- b) Não

16. Tiveste ou tencionas ter o teu primeiro emprego na área da Auditoria?*

Selecionar apenas uma opção.

- a) Sim
- b) Não

17. Caso pretendas trabalhar na área de Auditoria, tencionas permanecer na mesma empresa por muitos anos?

Selecionar apenas uma opção.

- a) Sim, permanecer por algum tempo
- b) Não, quero experimentar novas empresas/ambientes

18. Com que idade pensas em ingressar ou com que idade ingressaste no mercado de trabalho em Auditoria?*

19. Consideras o trabalho de Auditoria calmo ou intenso?*

Selecionar apenas uma opção.

- a) Calmo
- b) Intenso

20. Qual o teu género?

Selecionar apenas uma opção.

- a) Feminino
- b) Masculino
- c) Não binário

21. Qual a tua idade?*

22. Qual a tua área de formação (licenciatura)?*

Selecionar apenas uma opção.

- a) Ciências Empresariais
- b) Contabilidade
- c) Direito

- d) Economia
- e) Finanças
- f) Gestão
- g) Outra: _____

23. Estás a frequentar ou frequentaste algum Mestrado? Se sim, qual? *

Selecionar apenas uma opção.

- a) Não
- b) Sim, Mestrado em Auditoria
- c) Sim, Mestrado em Controlo de Gestão
- d) Sim, Mestrado em Contabilidade e Finanças
- e) Sim, Mestrado em Finanças Empresariais
- f) Outro: _____

24. Para finalizar o inquérito, qual é a tua ideia acerca do dia-a-dia na Auditoria?

Fim do inquérito

As respostas alcançadas através deste inquérito são muito importantes para a conclusão deste estudo.

Estou disponível para esclarecer eventuais dúvidas (luisbarbosabessa@gmail.com).

Muito obrigado pela colaboração!

6.2 Apêndice B – Guião das Entrevistas

1. Há quantos anos trabalha em Auditoria?
2. Há quantos anos faz recrutamento de *trainees*?
3. Considera que os traços de personalidade podem influenciar a qualidade da Auditoria?
4. Quais os traços de personalidade que mais procuram nos profissionais de auditoria?
5. Considera que, no geral, o trabalho de auditoria é mais bem conseguido quando realizado por auditores do género masculino ou feminino? É indiferente?
6. Considera que a idade afeta a qualidade da Auditoria?
7. A idade é um fator importante na aprendizagem contínua e na atualização na área da Auditoria?
8. Qual é a faixa etária mais adequada para se ingressar na área de Auditoria?
9. Considera existir alguma idade limite para se iniciar na profissão de Auditor?
10. Como é que a área de formação pode impactar a qualidade da auditoria?
11. Existe alguma preferência entre ter formação nas áreas de Contabilidade, Gestão, Economia e Direito? Ou outra?
12. Qual deve ser a melhor postura de um candidato para melhor se enquadrar na profissão de Auditor?