



**Influência da Auditoria Interna nos comportamentos e formas de atuar dos
colaboradores na organização**

Fátima Albertina Pinto da Silva

Dissertação de mestrado

Mestrado em Auditoria

Porto - 2016

INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO

INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO



**Influência da Auditoria Interna nos comportamentos e formas de atuar dos
colaboradores na organização**

Fátima Albertina Pinto da Silva

Dissertação de mestrado

**Apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto
para a obtenção do grau de Mestre em Auditoria, sob orientação do Doutor Rui
Bertuzi da Silva**

“Esta versão contém as críticas e sugestões dos elementos do júri”

Porto - 2016

INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO

INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO

Resumo

A figura do Auditor Interno, nas organizações, tem vindo a mudar ao longo dos tempos. A Auditoria Interna (AI) tem-se tornado uma área cada vez mais imprescindível para uma organização, pois assume um papel cada vez mais importante no que concerne à ajuda no alcance dos objetivos organizacionais, dá maior credibilidade às decisões da gestão, garante eficácia e eficiência dos controlos internos e ajuda na gestão do risco.

Neste sentido, a presente investigação pretende perceber se a AI influencia comportamentos e formas de atuar, dos colaboradores na organização, para a melhor consecução do seu papel organizacional.

Inicialmente elaboramos a revisão da literatura, onde se trataram os principais conceitos necessários para sustentar teoricamente a presente investigação, que suportaram as questões de investigação.

Relativamente à escolha da metodologia de investigação, esta recaiu na quantitativa visto que consideramos a mais adequada para tratamento dos dados recolhidos no trabalho de campo, que consistiu num inquérito realizado numa das maiores empresas de telecomunicações em Portugal, em cinco departamentos.

A etapa que se seguiu foi a definição das hipóteses, tendo sido definidas com base nas questões de investigação levantadas através do que foi descrito na revisão da literatura.

No capítulo seguinte temos a apresentação e análise dos dados recolhidos, através da análise estatística e inferencial.

Por fim, procedeu-se à interpretação e consequentes conclusões dos resultados obtidos através do teste às hipóteses.

Palavras-chave: Auditoria Interna, comportamento, gestão de risco e controlo.

Abstract

The figure of the Internal Auditor, in organizations, has been changing. Internal Audit (IA) has become an indispensable area for organizations, because it's increasingly important area since helps the organizations achieving their goals, giving more credibility to management decisions, ensuring effectiveness and efficiency of internal controls and helps in risk management controls.

In this sense, the present work intends to understand if internal audit influence behaviors and ways of the employees in the organization, to achieve their organization role.

Initially we prepared the literature review, where it treated the main concepts needed to theoretically sustain this research, which supported the research questions. Regarding the choice of the research methodology, this involved the quantitative, since considered the most suitable for processing the data collected in the field work, which consisted of a survey conducted one of the largest telecommunications company in Portugal on five departments.

The stage that followed was the definition of hypotheses have been defined based on the research questions raised by what has been described in the literature review.

In the next chapter we have the presentation and analysis of data collected, through the statistic and inferential analysis.

Finally, we proceeded the interpretation of the results and consequent conclusions from them obtained by testing the hypotheses.

Key words: Internal Audit, behavior, risk management and control.

Agradecimentos

A elaboração de uma dissertação de mestrado é uma viagem longa, cheia de obstáculos e de caminhos incertos, que leva por vezes à ansiedade e angústia.

Neste sentido, quero expressar a minha gratidão a todos aqueles que fizeram os possíveis e impossíveis para me ajudar e fazer com que esta viagem se concretizasse.

Em primeiro lugar, um especial agradecimento aos meus pais, pelo apoio incondicional e por todo o esforço despendido.

Agradeço ainda ao meu orientador, Doutor Rui Silva, por todo o tempo despendido, pela ajuda e pelo profissionalismo evidenciados ao longo deste percurso.

Por fim, quero agradecer ainda a todos aqueles que colaboraram na investigação, cujo contributo foi indispensável para o mesmo e sem eles esta etapa não seria alcançada.

A todos, um muito obrigado!

Lista de Abreviaturas

AI	Auditoria Interna
APRITEL	Associação de operadores de telecomunicações
COSO	<i>Committee of sponsoring organizations of the Treadway commission</i>
DRA	Diretriz de Revisão e Auditoria
IBC	Instituto brasileiro de <i>coaching</i>
IIA	<i>Institute of internal auditors</i>
IPAI	Instituto Português de Auditoria Interna
ISA	<i>International standard of auditing</i>
PT	Portugal Telecom
SCI	Sistema de Controlo Interno
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TC	Tribunal de Contas
VAB	Valor acrescentado bruto

Índice Geral

Resumo.....	ii
Abstract	iii
Agradecimentos.....	iv
Lista de Abreviaturas	v
Índice de Figuras	viii
Índice Quadros	ix
Índice de Gráficos	x
Introdução.....	1
Capítulo I – Revisão da Literatura	4
Comportamento Organizacional	5
Cultura Organizacional	6
Desempenho Organizacional.....	7
Auditoria Interna – origem e evolução.....	8
Gestão e Auditoria Interna	9
Principais diferenças entre Auditoria Interna e Externa.....	9
Principais fases de uma Auditoria Interna.....	10
Planeamento da Auditoria Interna.....	10
Execução da Auditoria Interna.....	12
Conclusões da auditoria interna	13
Contributo do controlo interno para auditoria interna.....	13
Papel da Auditoria Interna na deteção e mitigação dos riscos organizacionais	15
Capítulo II – Metodologia.....	18
Formulação do problema.....	20
População e amostra.....	21
Hipóteses de estudo.....	23

Formulação das Hipóteses de Investigação.....	24
Hipótese 1:.....	25
Hipótese 2:.....	26
Hipótese 3:.....	26
Hipótese 4:.....	27
Relação das Hipóteses H1, H2, H3 e H4.....	27
Modelo de análise.....	28
Recolha de dados.....	28
Capítulo III - Apresentação e Análise de Dados.....	31
Estatística descritiva.....	32
Estatística Inferencial	43
Teste da normalidade	46
Teste à Hipótese 1	49
Teste à Hipótese 2	50
Teste à Hipótese 3	51
Teste à Hipótese 4	52
Interpretação dos resultados	54
Capítulo IV - Conclusões	55
Recomendações para investigações futuras	59
Referências Bibliográficas	60
Apêndices	67
Anexos.....	72

Índice de Figuras

Figura 1: Modelo de Análise.....	28
---	----

Índice Quadros

Quadro 1: Semelhanças/Diferenças entre Auditoria Interna e Auditoria Externa.....	10
Quadro 2 - Empresas do objeto de estudo, segundo VAB 2013.....	22
Quadro 3: Relação entre as questões de investigação e as hipóteses.....	25
Quadro 4: Papel da AI numa organização	37
Quadro 5: Formas de tornar a AI um departamento mais ativo na organização	42
Quadro 6: Outros motivos pela qual por vezes as ações da AI não são implementadas ...	43
Quadro 7: Interpretação do valor “p”	45
Quadro 8: Teste de Kolmogorov-Smirnov	47
Quadro 9: Teste de Normalidade	48
Quadro 10: Interpretação do valor Rs.....	49
Quadro 11: Teste à Hipótese 1.....	50
Quadro 12: Teste à Hipótese 2.....	51
Quadro 13: Teste à Hipótese 3.....	52
Quadro 14: Teste à Hipótese 4.....	53
Quadro 15: Interpretação dos resultados	54

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Amostra recolhida da população em estudo	23
Gráfico 2: Departamento.....	32
Gráfico 3: Habilitações Literárias	33
Gráfico 4: Idade dos Inquiridos.....	33
Gráfico 5: Género.....	34
Gráfico 6: “A organização tem departamento de AI?”	35
Gráfico 7: Importância da AI para uma organização	35
Gráfico 8: Classificação dos contributos da AI para uma organização	36
Gráfico 9: Identificação das ações da AI	39
Gráfico 10: Quantidade de ações da AI que os colaboradores conseguem identificar nas suas tarefas	40
Gráfico 11: “Considera que a AI poderia ter uma papel mais ativo na organização?”.....	41
Gráfico 12: Porquê das ações da AI não serem por vezes aceites pela gestão.....	42

Introdução

Esta investigação, no âmbito do trabalho final do mestrado em auditoria, tem como objetivo perceber se a auditoria interna influencia o comportamento e formas de atuar dos colaboradores na organização.

Nos dias de hoje, segundo Teixeira (2006) as organizações deparam-se cada vez mais com mercados altamente competitivos, onde já quase não existem monopólios e desta forma é necessário ter um olho futurista e inovador para que se consiga estar sempre a par da concorrência.

É neste contexto que o papel da auditoria interna, nas organizações, tem vindo a mudar ao longo dos tempos. Para Jund (2005), o papel do auditor interno está em constante mudança, em consequência de novos conceitos e novas necessidades da gestão organizacional, onde cada vez mais a auditoria interna desempenha um papel de aliada, dando maior credibilidade às decisões da gestão (Pickett, 2005), garantindo a eficácia e eficiência dos controlos internos (*Committee of sponsoring organizations of the Treadway commission (COSO)*, 2013), prevenindo e mitigando erros e fraudes (Franco & Marra, 2000) e consequentemente, ajudando no alcance dos objetivos organizacionais (Moeller, 2005).

Assim, pode-se concluir que a auditoria interna tem-se tornado uma área cada vez mais imprescindível para as organizações. É neste sentido, que a auditoria interna tem um papel de aliada, pois ajuda na gestão do risco, garante a eficácia e eficiência dos controlos internos, ajuda na consecução dos objetivos organizacionais, entre outros, e para que esta consiga cumprir o seu papel, é necessário por vezes mudanças e melhoramentos nos processos (exemplo: implementação de processos, melhorias a nível tecnológico, etc...) e as organizações têm de se adaptar a essas mudanças quer sejam elas significativas ou não. Deste modo, a presente investigação tem assim como principal objetivo perceber se a auditoria interna influencia nessas mudanças e melhoramentos, influenciando comportamentos (dos colaboradores, da gestão...) e formas de atuar.

O presente trabalho está dividido em quatro capítulos. No primeiro temos a revisão da literatura, no segundo a metodologia, no terceiro a apresentação e análise dos dados recolhidos e no quarto as conclusões.

No primeiro capítulo foi feito um enquadramento teórico sobre alguns temas relacionados com a temática abordada, nomeadamente no que consiste o comportamento, a cultura e o desempenho organizacional, quais as ações da AI, o papel da AI para uma organização no que concerne à prevenção e mitigação de erros e fraudes, diferenças entre a auditoria interna

e externa, as fases de uma auditoria interna, a evolução da auditoria interna ao longo dos anos e ainda o contributo do controlo interno para a auditoria externa.

No capítulo dois abordaremos o método de investigação escolhido para a presente investigação. De seguida apresentamos a descrição da população e respetiva amostra onde utilizamos o método de investigação e onde se procedeu ao trabalho de campo. Temos ainda neste capítulo a definição das questões de investigação formuladas através daquilo que foi relatado no capítulo um, bem como a definição das hipóteses desenvolvidas através das questões de investigação.

No capítulo três serão apresentados os dados recolhidos bem como a análise dos mesmos, que serviram de base ao teste das hipóteses definidas. A análise dos dados foi feita através de estatística descritiva e inferencial.

Por último, no capítulo quatro, serão apresentadas as devidas conclusões sobre toda a investigação.

Capítulo I – Revisão da Literatura

Comportamento Organizacional

De acordo com Pereira (2004) cada organização é única, pois têm características próprias que as diferenciam umas das outras.

De acordo com o Instituto Brasileiro de *Coaching* (IBC, 2016), o comportamento organizacional é entendido como um conjunto de comportamentos e atitudes das pessoas que se encontram inseridas numa organização dos quais têm impacto no desenvolvimento e formas de atuar da mesma.

O IBC (2016) indica ainda que é fundamental o entendimento do comportamento organizacional, para a manutenção e melhoria de processos de gestão de pessoas pois confere a possibilidade de prever, e evitar problemas individuais ou coletivos entre colaboradores, bem como estruturar métodos de liderança e estratégias para o alcance dos objetivos organizacionais.

Segundo Robins e Judge (2010), o comportamento organizacional estuda a influência e impacto que os indivíduos, grupos e a estrutura organizacional têm sobre o comportamento, dentro da organização, com o intuito de aplicar esse conhecimento na melhoria da eficácia de uma organização.

A importância da compreensão do comportamento organizacional tem vindo aumentar ao longo dos anos. Segundo Robbins (2005), o comportamento e habilidades interpessoais até ao final da década de 80 não recebiam quase nenhuma atenção. No entanto, nas últimas décadas, isso tem vindo a mudar e as organizações têm percebido a importância que o conhecimento sobre o comportamento humano tem, para melhorar a eficácia da gestão e ajudar na consecução dos objetivos. (Pereira, 2004)

O reconhecimento da importância do comportamento organizacional está relacionado com a necessidade das organizações conseguirem reter os colaboradores de alto nível de desempenho. (Robbins, 2005)

Cultura Organizacional

De acordo com Chiavenato (2000) a cultura organizacional engloba aspectos formais relacionados com políticas, diretrizes, procedimentos, objetivos, estruturas existentes e aspectos informais relacionados com as percepções, sentimentos, atitudes e formas de interação.

Ainda para Chiavenato (2000), a cultura organizacional tem duas vertentes básicas, a formal e a informal.

Já para Martin (1992) a cultura organizacional divide-se em três perspectivas: integradora, diferenciadora e fragmentada.

Perspetiva integradora: a cultura une todas as organizações, como um conjunto de convicções claras, consistentes e consensuais partilhadas por todos.

Perspetiva diferenciadora: as divergências de opinião, promotora de conflitos de interesses, pode levar à existência de culturas e subculturas, que tanto pode levar ao consenso como à exclusão, sendo como tal condutoras para a harmonia da organização.

Perspetiva fragmentada: o “clima organizacional” é mais uma ferramenta que possibilita a deteção de fatores, procedimentos adotados e problemas de relacionamento hierárquico que não são bem aceites pelos colaboradores, o que pode representar pontos de atrito e estrangulamento no processo organizacional, relacional e evolutivo das organizações.

Para Schein (1986) a cultura organizacional caracteriza-se como um conjunto de pressupostos básicos delineados dentro de uma organização, desenvolvidos para lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionam bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos colaboradores como a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação a esse problemas.

Schein (1986) desenvolveu um diagrama que divide a cultura organizacional em três níveis de apresentação: artefactos, valores e suposições. O autor define estes três níveis da seguinte forma:

- Artefactos: consiste no primeiro nível da cultura organizacional e diz respeito às coisas que cada um vê, ouve e sente quando se depara com uma organização cuja cultura não é

familiar. Incluem produtos, serviços e padrões de comportamentos dos colaboradores de uma organização.

- Valores: segundo nível da cultura organizacional e consiste nos valores que se tornam importantes para as pessoas e define as razões pela quais elas fazem o que fazem. Em muitas culturas organizacionais, os valores são criados pelos membros fundadores da organização.
- Suposições: terceiro nível da cultura organizacional e consiste nas crenças inconscientes, percepções, sentimentos e suposições das quais os membros de uma organização acreditam.

Desempenho Organizacional

Nos anos 50 o desempenho organizacional era definido como uma medida para todas as organizações, vistas como um sistema social, para cumprir os seus objetivos. (Georgopoulos & Tannenbaum, 1957).

Nos anos 60 e 70, as organizações começaram a explorar novas formas de aumentar a sua *performance*, sendo esta definida como a habilidade das organizações explorarem os seus ambientes, acedendo e utilizando recursos limitados. (Yuchtman & Seashore, 1967).

Os anos 80 e 90 foram marcados pela descoberta de que os objetivos organizacionais eram mais complexos do que inicialmente se pensava. Os gestores começaram a compreender que as organizações seriam bem sucedidas se conseguissem alcançar os seus objetivos (eficácia), usando o mínimo de recursos possíveis (eficiência). As teorias que se seguiram apoiaram a ideia de que as organizações alcançam os objetivos de *performance*, baseando-se em restrições impostas pelos recursos limitados. (Lusthaus & Adrien, 1998)

Após a década de 80 o ambiente competitivo sofreu uma intensa transformação em consequência de diversos fatores (Ghalayini e Noble, 1996):

- Desregulamentação dos mercados;
- Alterações tecnológicas;
- Excesso de capacidade de produção e aumento da oferta de produtos;
- Alterações na expectativa dos clientes, que passaram a dar mais valor a produtos de qualidade.

Neste novo contexto, a estratégia organizacional tornou-se um processo dinâmico de aprendizagem e adaptação às mudanças do meio envolvente e novos critérios de desempenho

passaram a ser relevantes para as organizações, tais como a qualidade, a rapidez, a flexibilidade e a inovação.

Para apoiar esta nova visão estratégica, o sistema de produção foi estruturado de forma flexível, tendo como principais características a complexidade e a integração das operações e a mudança da produtividade dos recursos para a produtividade da organização como um todo, dando destaque à coordenação entre as atividades e à comunicação entre pessoas (Kaplan e Norton, 1992)

Neely (1998) considera que o desempenho organizacional tem como função quantificar a eficácia e eficiência das tomadas de decisões, com o objetivo de auxiliar na tomada de decisões de melhoria e executar ações corretivas.

Auditoria Interna – origem e evolução

Segundo o *Institut of Internal Auditors* (IIA,2008), a auditoria interna define-se como uma atividade independente, objetiva, segura e consultiva que adiciona valor, melhora as operações de uma organização e ajuda no alcance dos objetivos organizacionais através de uma sistemática avaliação e melhoria da eficácia da gestão de riscos, controlos e dos processos de governação.

Para Jund (2005), a auditoria interna é uma atividade independente, com vista ao exame dos sistemas de controlo interno (SCI), avaliando se estes são adequados, eficientes e eficazes e ainda avaliar o desempenho das áreas da organização e se estas estão a atuar de acordo com os objetivos definidos e de acordo com as políticas da organização.

No entanto o papel da auditoria interna, numa organização, não é só avaliar os controlos, mas também dar opinião sobre as demonstrações financeiras por forma a dar-lhes credibilidade. (Almeida, 1996).

Existem várias teorias sobre o surgimento da auditoria interna, para Franco e Marra (2000), a auditoria interna surgiu na Inglaterra por volta do século XIII. Já para Sá (1998) os primórdios da auditoria interna remontam ao antigo Egipto e à Babilónia.

A auditoria interna, segundo Jund (2005), está em mudança em virtude das necessidades de gestão organizacional, onde esta toma um papel importante através da revisão das atividades operacionais e de apoio, bem como na avaliação do controlo interno e ainda na preocupação

da consecução dos objetivos organizacionais e das estratégias definidas, contribuindo com sugestões e opiniões.

Gestão e Auditoria Interna

Segundo Moeller (2005), o sucesso de uma organização é medido pela habilidade desta crescer e ser rentável. É neste sentido que a auditoria interna pode ser uma mais-valia para a organização. A função básica da auditoria interna, para servir a gestão, começa por compreender os problemas e necessidades desta, estabelecendo uma parceria entre o gestor e a auditoria interna, tendo esta como objetivo o alcance dos objetivos organizacionais. Os ingredientes essenciais para o alcance dos resultados desejados, segundo Moeller, são:

- A auditoria interna deve fornecer auditoria básica para proteger e melhorar o alcance dos desejos da gestão;
- A auditoria interna deve estar continuamente em alerta para identificar, avaliar e dar suporte a problemas de grande interesse para a gestão;
- O foco nos controlos internos, pela auditoria interna, deve ser usado para analisar e rever muitas áreas operacionais.

Segundo a Diretriz de Revisão e Auditoria (DRA) 230 (1998) as ações da auditoria interna devem ser devidamente documentadas e suportadas por forma a serem fortes o suficiente para ajudar a gestão. De acordo com Moeller (2005) o auxílio à gestão é um dos maiores objetivos da auditoria interna. Os problemas da gestão são complexos e estão em constante mudança o que significa que cada vez mais esta necessita da auditoria interna o que tem feito com que seja um contínuo desafio para os auditores internos prestar assistência à gestão através de recomendações eficazes e significativas.

Principais diferenças entre Auditoria Interna e Externa

De acordo com Pickett (2005) “o auditor externo visa testar as operações subjacentes que formam a base das demonstrações financeiras” enquanto que “o auditor interno, por outro lado, visa aconselhar a gestão sobre se as principais operações estão bem delineadas quanto à gestão de riscos e controlos internos.” (p.30).

O quadro que se segue inúmera algumas semelhanças e diferenças entre a auditoria interna e a auditoria externa.

Auditoria Interna	Auditoria Externa
Atividade de avaliação independente (Jund, 2005)	Atividade realizada por auditor independente (Franco & Marra, 2000)
Tem como objetivo avaliação dos sistemas de controlo e desempenho da organização para alcance dos objetivos estabelecidos (Jund, 2005)	Tem como objetivo examinar e expressar uma opinião sobre as demonstrações financeiras da organização (Franco & Marra, 2000)
Os trabalhos são destinados à gestão (Lisboa, 2014)	Os trabalhos são destinados aos acionistas, <i>stakeholders</i> e outros utilizadores externos (Lisboa, 2014)
A atividade é contínua (Lisboa, 2014)	A atividade é periódica (Lisboa, 2014)

Quadro 1: Semelhanças/Diferenças entre Auditoria Interna e Auditoria Externa

Fonte: Elaboração Própria

Principais fases de uma Auditoria Interna

- Planeamento
- Execução
- Conclusões

Planeamento da Auditoria Interna

De acordo com a DRA 300 (1999) o auditor deve “planear o trabalho de campo e estabelecer a natureza, extensão, profundidade e oportunidade dos procedimentos a adotar, com vista a atingir o nível de segurança que deve proporcionar.” (p.2).

O planeamento de auditoria entende-se como um estudo preliminar cujo objetivo é o profundo conhecimento do negócio e da entidade a auditar, através da recolha de informação

e avaliação prévia dos sistemas de controlo interno (DRA 300,1999). A elaboração de um trabalho de auditoria, segundo Nabais (1993) requer a elaboração de um plano de auditoria. É através do plano de auditoria que o auditor conhece a empresa como um todo, as suas atividades e operações e lhe permite, desta forma, a identificação das potenciais ameaças para a empresa.

Já a autora Mafalda (2010), refere que para o auditor definir uma estratégia e efetuar o planeamento de auditoria é fundamental que o mesmo tenha uma perceção do meio que envolve a entidade, dos sistemas de controlo interno e da forma como os mecanismos de controlo desenvolvidos podem afetar as demonstrações financeiras e consequentemente a revisão/auditoria.

O planeamento de auditoria e os controlos devem ser bem delineados pois assim evita-se o desperdício de tempo nos trabalhos de auditoria e, quanto maior for o volume de serviço e o grau de descentralização, maior é a necessidade de planeamento (Dal Mas., 2000). Planear uma auditoria, segundo Burke (2009) tem três benefícios: ajuda o auditor a obter evidências apropriadas e suficientes; ajuda a conter custos e ajuda a evitar problemas com os clientes.

De acordo com a DRA 300 (1999), o plano global de revisão/auditoria, deve considerar os seguintes assuntos:

→ Conhecimento do negócio – de acordo com a DRA 310 (1999), o auditor deve adquirir conhecimento suficiente da entidade e do seu negócio através da recolha de informação e apreciação dos sistemas de controlo interno e contabilísticos e fatores internos e externos que condicionam a estrutura organizativa e a atividade que a entidade exerce.

Para se elaborar uma auditoria apropriada, o auditor deve obter conhecimento sobre a estrutura da empresa, linhas de produtos e serviços, estrutura do capital, métodos de produção e distribuição, entre outros. O auditor deve obter conhecimento suficiente do negócio da entidade a auditar, para entender as transações efetuadas e práticas que possam afetar as demonstrações financeiras. (DRA 300,1999)

→ Conhecimento dos Sistemas Contabilísticos e de Controlo Interno – conhecer as políticas contabilísticas adotadas e alterações a tais políticas e avaliar a eficácia do sistema de controlo interno, através de testes de controlo e procedimentos substantivos. (DRA 300, 1999).

→ Risco e Materialidade – é necessário o auditor estimar os riscos inerentes às áreas a auditar bem como inerentes ao negócio da organização e ainda determinar o nível de materialidade. (DRA 300, 1999).

Execução da Auditoria Interna

Segundo o Tribunal de Contas (TC, 1999), nesta fase de auditoria procede-se:

- Ao exame e avaliação dos controlos instituídos;
- Elaboração do programa de trabalho;
- Execução desse programa.

De acordo com a *International Standard of Auditing* (ISA 500, 2009) esta fase tem como objetivo a obtenção de evidência de auditoria, através da execução de procedimentos de auditoria, para obtenção suficiente e apropriada, de prova de revisão/ auditoria, capaz de tirar conclusões razoáveis que sejam um suporte à opinião do auditor.

A prova de revisão/auditoria, segundo a ISA 500 (2009) é “ a informação usada pelo auditor para chegar às conclusões sobre as quais baseia a sua opinião. A prova de auditoria inclui as informações contidas nos registos contabilísticos subjacentes às demonstrações financeiras e ainda outras informações” (p.2).

A prova de revisão/auditoria “deve ser apropriada (qualidade e relevância) e suficiente (quantidade) de forma a permitir ao revisor/auditor extrair conclusões razoáveis nas quais baseia a sua opinião, devendo tal prova ficar devidamente documentada nos seus papéis de trabalho” (DRA 510, 1998,p.2).

Para a obtenção da prova o auditor/revisor terá de recorrer a um conjunto de testes e procedimentos adequados. Estes testes e procedimentos irão cair sobre a informação proporcionada pelos comprovativos e registos contabilísticos subjacentes às demonstrações financeiras, bem como de informações providas de outras fontes (por exemplo: externas). (DRA 510,1998).

Conclusões da auditoria interna

Nesta fase o auditor interno irá formar uma opinião sobre as conclusões a que chegou, sendo estas baseadas nos objetivos da auditoria, nos objetivos da organização e tendo em vista a melhoria dos procedimentos e prevenção e mitigação dos riscos inerentes às demais áreas da organização. O auditor irá expressar a sua opinião através da redação de um relatório de auditoria. (DRA 700,2001)

A opinião final expressa pelo auditor, no relatório, deve ser baseada em factos concretos e factos devidamente comprovados através dos papéis de trabalho. A opinião do auditor deve ainda, ser totalmente imparcial e independente. (Franco & Marra, 2000).

Após a apresentação deste relatório, de acordo com Attie (2009), segue-se a fase do *Follow Up* onde cabe à auditoria interna certificar-se que são tomadas as devidas providências para o alcance dos resultados. Quando a administração não segue as recomendações dadas pela auditoria interna, cabe a esta assumir responsabilidades de eventuais consequências que possam acontecer.

Contributo do controlo interno para auditoria interna

O controlo interno é um conjunto de procedimentos que são implementados com o objetivo de assegurar a integridade, a fiabilidade e exatidão da informação financeira e ainda de melhorar a eficácia e eficiência dos processos existentes (DRA 410,2000).

Hoje em dia são várias as definições para controlo interno, sendo que cada autor tem um ponto de vista diferente sobre o mesmo.

Attie (2009) define o controlo interno como parte presente de cada secção da organização e de cada procedimento respetivo a essa parte do conjunto, sendo que todos os indivíduos da organização são responsáveis pelo correto funcionamento do mesmo.

Já Boynton, Johnson e Kell (2002), definem o controlo interno como:

Um processo operado pelo conselho de administração, pela administração e outras pessoas, desenhado para fornecer segurança razoável quanto à consecução de objetivos nas seguintes categorias: a) confiabilidade de informações financeiras

b) obediência (*compliance*) às leis e regulamentos aplicáveis; eficácia e eficiência de operações. (p.113).

Segundo Rodrigues, (2005), no passado as entidades implementavam sistemas de controlo interno para prevenir a ocorrência de fraude. Apesar da redução do risco de fraude ainda ser uma preocupação válida, hoje em dia, os sistemas de controlo interno são utilizados também para monitorizar a consistência, velocidade e eficácia das transações.

Os sistemas de controlo interno têm como objetivos:

Contribuir para a obtenção dos objetivos da gestão, de assegurar, tanto quanto praticável, a condução ordenada e eficiente do seu negócio, incluindo a aderência às políticas da gestão, a salvaguarda de ativos, a prevenção e deteção de fraude e erros, o rigor e a plenitude dos registos contabilísticos, o cumprimento das leis e regulamentos e a preparação tempestiva de informação financeira credível. (DRA 410, 2000,p.2).

Os controlos internos são definidos de acordo com a necessidade de cada organização, no entanto os objetivos do controlo interno são comuns a todas as organizações. Segundo o COSO (2013) os objetivos do controlo interno são:

- Garantir eficácia e eficiência das operações;
- Garantir a fiabilidade da informação;
- Assegurar o cumprimento das obrigações legais e normas implementadas.

Os controlos de uma organização devem ser delineados de acordo com a dimensão, setor e complexidade do negócio (DRA 410, 200).

O controlo interno tem ainda outro objetivo que é o de auxiliar a auditoria interna, pois podem influenciar a forma como o auditor planeia, executa e ajuda na identificação de áreas mais críticas (áreas com poucos ou nenhuns controlos) (DRA 410, 2000).

De acordo com o COSO (2013), existem cinco componentes de controlo interno. Essas componentes são representadas por um cubo, o cubo de COSO, e são as seguintes:

- Ambiente de Controlo (*Control Environment*) – o ambiente de controlo define o tom de uma organização, influencia a forma como as pessoas lidam com o controlo interno. Está

relacionado com a cultura da organização. Esta componente é o fundamento para as outras componentes (é a base do cubo) pois proporciona disciplina e estrutura.

→ Avaliação do Risco (*Risk Assessment*) – todas as organizações enfrentam vários riscos vindos de fontes internas e externas que devem ser avaliadas. A condição para a avaliação do risco é estabelecer objetivos ligados a diferentes níveis internamente consistentes. Este processo envolve a identificação e análise dos riscos relevantes, aqueles que poderão comprometer a consecução dos objetivos fixados pela organização.

→ Atividades de controlo (*Control Activities*) – as atividades de controlo são as políticas e procedimentos que ajudam a garantir que as diretrizes da administração são realizadas e ajudam a mitigar os riscos identificados no processo de avaliação do risco.

As atividades de controlo incluem uma vasta diversidade de atividades como autorizações, verificações, reconciliações, revisão da *performance* das operações, segurança de ativos e ainda segregação de funções.

→ Informação e Comunicação (*Information and Communication*) – informação pertinente deve ser identificada, recolhida e comunicada em tempo útil para capacitar as pessoas a levar a cabo as suas responsabilidades.

→ Supervisão (*Monitoring*) – os sistemas de controlo interno precisam de ser monitorizados, por forma a garantir a qualidade e *performance* dos sistemas. Esta componente avalia a qualidade dos sistemas de controlo interno e se estes sistemas estão bem delineados.

Em suma, a implementação de sistemas de controlo interno não é só favorável e importante para prevenir e detetar falhas/erros, como também ajuda a repará-los e evitar que voltem a acontecer. As organizações que têm implementados sistemas de controlo interno demonstram à primeira vista processos muito mais fiáveis, mais seguros, e consequentemente menos frágeis a fraudes e erros (Neves, 2008).

Papel da Auditoria Interna na deteção e mitigação dos riscos organizacionais

Segundo Cruz (2005), o risco consiste na possibilidade que algo desfavorável aconteça e que possa afetar ativos (em grande número ou de grande valor) numa organização.

De acordo com o COSO (2004) os eventos podem ter um impacto negativo ou positivo ou ambos:

Os eventos com impacto negativo representam riscos, que podem impedir a criação de valor de uma organização ou podem representar oportunidades. As oportunidades são a possibilidade de que um evento ocorra e positivamente afete a concretização dos objetivos, apoie a criação de valor ou a prevenção. (p.2)

As organizações têm vindo a deparar-se com um aumento do risco, conseqüente de ambientes instáveis e competitivos, com tecnologias extremamente sofisticadas e com ciclos de vida cada vez menores. (Teixeira, 2006).

A gestão de risco, segundo Salles (2006), consiste no processo de identificação, análise e monitorização dos riscos, com o objetivo de diminuir a probabilidade que eventos negativos aconteçam.

A gestão do risco organizacional é, ainda, caracterizado como:

Um processo, criado pelo conselho de administração, gestão e outro pessoal de uma organização, aplicado na definição da estratégia e em toda a organização, definido para identificar potenciais eventos que possam afetar a entidade e a gestão de risco para fornecer uma razoável garantia em relação à consecução do objetivo da entidade. (COSO, 2004,p.2).

A gestão dos riscos organizacionais devem seguir os seguintes passos (Pickett, 2005):

→ Identificação (*Identification*) – o processo de gestão de risco começa com o método de identificação de todos os riscos que uma organização poderá estar exposta. Esta fase pode envolver todas as partes que têm perícia, responsabilidade e influência sobre a área exposta aos riscos em questão. Todos os riscos imagináveis devem ser identificados e anotados.

→ Avaliação (*Assessment*) – esta fase consiste na avaliação dos riscos que foram identificados. Esta avaliação deve assentar em volta da dimensão do impacto destes riscos e a probabilidade deles acontecerem.

- Gestão (*Management*) - após análise dos riscos mais ou menos significantes, o processo de gestão de risco requer o desenvolvimento de estratégias para gerir altos impactos e altas probabilidades de risco. Isto assegura que os principais riscos sejam combatidos e os

recursos canalizados para as áreas de maior preocupação, que tenham sido identificadas através de uma metodologia estruturada.

- Revisão (*Review*) – todo o processo de gestão de risco deve ser constantemente revisto. Isto deve envolver atualização da estratégia de gestão de risco e revisão da validade dos processos que foram desenvolvidos na organização.

É neste seguimento que a auditoria interna tem um papel importante, uma vez que esta analisa todas as áreas de uma organização detetando os potenciais riscos, o que proporciona à gestão de topo um conjunto de informação que irá auxiliar na tomada de decisões eficazes e necessárias para fazer face a esses potenciais riscos (Castanheira, 2007).

Segundo Mcnamee (1997) avaliar riscos permite ao auditor a elaboração de um programa de auditoria mais eficiente e eficaz pois estabelece quais são as áreas mais críticas e que a auditoria se deve debruçar primeiro, testa os controlos mais detalhadamente e testa os controlos mais importantes e vulneráveis.

Capítulo II – Metodologia

Num mundo em constante mudança é necessário inovar e fazer o melhor, para se alcançar um caminho de excelência. Para se ser inovador é necessário ter sentido crítico, questionar tudo aquilo que já foi feito e ter “dúvida”, caso contrário é impossível (Cortella, 2008).

É com este sentido que um trabalho de investigação é elaborado, pois procura dar resposta às dúvidas e questões que possam surgir sobre determinado tema, questões estas que devem ser respondidas com fiabilidade e qualidade (Fortin, 1999).

A metodologia é o corpo orientador de uma pesquisa, que torna possível a seleção e articulação de técnicas, cumprindo um conjunto de normas, com o intuito de poder desenvolver o processo de verificação empírica (Pardal & Correia, 1995).

Para Kaplan (1969) a metodologia é, ainda, o estudo de métodos que incluem procedimentos como os da formação de conceitos e hipóteses, observação, realização de experiências, construção de teorias, modelos e da elaboração de explicações.

Existem dois métodos muito utilizados nas pesquisas de investigação. Esses métodos são o método qualitativo e quantitativo.

➤ Método Quantitativo - este método consiste em quantificar dados, factos ou opiniões, através da recolha de informação e utilização de técnicas estatísticas (média, percentagem, regressão, etc.). Este método é utilizado em grande parte em amostras, sendo este facto um ponto negativo, uma vez que as amostras permitem generalizar conclusões de uma determinada população de onde foi extraída, o que fará com essas conclusões sejam válidas apenas para essa população, no entanto a utilização das amostras pode ser, também, um ponto positivo pois não requer muito dispêndio de tempo e é muito útil quando a população em estudo é muito extensa (Oliveira, 1992).

Exemplo método quantitativo: Inquérito por questionário.

➤ Método Qualitativo – este método caracteriza-se pelo estudo de crenças, perceções, opiniões, representações, entre outros. Este método tem como intuito desenvolver conceitos, ideias, a partir dos dados encontrados, ao contrário do método anterior que recolhe dados para comprovar teorias, verificar questões, etc. (Minayo 2010).

Exemplo método qualitativo: Entrevista.

É necessário, num trabalho de investigação, seguir uma determinada metodologia, adequada ao objeto de estudo e à abordagem aplicada. (Gil, 1999)

De acordo com Fortin (1999) o método de pesquisa e recolha de informação mais adequado, depende ainda da natureza do estudo e do tipo de informação que se pretende obter.

É desta forma e, através do que foi descrito anteriormente, que importa agora caracterizar e selecionar o método mais adequado para o caso em apreço “Influência da Auditoria Interna nos comportamentos e formas de atuar dos colaboradores na organização”.

Assim sendo, o estudo a desenvolver tem a seguinte caracterização:

- Exploratório – tal como o nome indica pretende explorar questões de pesquisa, no entanto não oferece soluções definitivas e conclusivas para os problemas e tem como objetivo “desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”. (Gil, 2010,p.27).
- Descritivo – visa a identificação, registo e análise de características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenómeno ou processo (Perovano, 2014).
- Quantitativo – uma vez que é necessário um processo sistemático de recolha de dados quantificáveis que permitam a análise de indicadores e resultados através do qual seja possível retirar conclusões que servirão de resposta às hipóteses levantadas (Fortin, 1999).

Formulação do problema

“ A identificação de um problema pode considerar-se a fase mais difícil de um processo de investigação” (Tuckman, 2000,p.22).

É neste sentido que o investigador deve formular perguntas, que servirão de ponto de partida ao projeto de investigação e que exprime aquilo que se procura saber ou compreender melhor. Uma boa pergunta, de partida, deverá ser o mais concisa possível (Quivy & Campenhoudt, 1992).

Para Cartoni (2007), o problema de investigação é delineador do caminho que se deve seguir para se conseguir atingir o objetivo estabelecido.

Neste seguimento importa referir que o problema de investigação desta dissertação é perceber se os colaboradores de uma organização estão cientes se a AI muda ou não comportamentos e formas de atuar.

População e amostra

Uma população é um “conjunto de indivíduos, casos ou observações onde se quer estudar um fenómeno. (Almeida & Freire,2007).

No entanto, num trabalho de investigação nem sempre é possível estudar toda a população de determinado fenómeno devido ou da dimensão da população ou do tempo disponível do investigador. É desta forma que usualmente os investigadores recorrem a amostras da população.

Uma amostra, segundo Lakatos e Marconi (1999), é uma fração do Universo, selecionada convenientemente.

A amostra apesar de proporcionar ao investigador uma análise menos intensiva, de uma população, fazendo-o gastar menos tempo pois permite a generalização de determinado universo, quando mal selecionada pode trazer consequências desastrosas para uma investigação. Sendo a amostra uma forma de generalização de uma população, se esta for incorretamente selecionada pode fazer com que as conclusões sobre essa população estejam erradas o que faz com que a investigação seja falaciosa. É desta forma, que é necessário, no caso de se optar pela utilização da amostra, selecionar uma amostra que seja corretamente representativa da população a estudar (Weiers, 1998).

Voltando ao tema em estudo, importa referir que devido à escassez do tempo para elaboração da mesma, é necessário envergar pela amostra, sendo que esta foi selecionada de forma a representar de maneira adequada a população em causa.

A amostra vai incidir sobre um dos ramos que tem vindo a sofrer constantes alterações o que tem tornado o setor bastante competitivo. O setor em causa é o das telecomunicações.

De acordo com Simões (2014), Portugal foi quem mais investiu no setor das telecomunicações na Europa, em 2013, sendo que neste momento praticamente 100% do território nacional tem acesso à internet de banda larga. Importa referir que em 2013, de acordo com a SAPOTEK (2016) o setor viu grandes mudanças estruturais através da fusão

das operadoras ZON e OPTIMUS que deram origem à NOS e ainda em 2015 com a venda da Cabovisão e Oni à APAX pelo Grupo Altice e a compra, por este, da Portugal Telecom (PT).

O SAPOTEK (2016) diz ainda que este setor é visto por muitos como setor base ao desenvolvimento transversal da economia nacional, criando inúmeras oportunidades para o florescimento da criatividade, o sucesso do empreendedorismo português e mesmo para a renovação da indústria e dos setores primário e terciário, por todo o potencial associado à computadorização de processos e sua gestão em rede. Ainda segundo o SAPOTEK (2016), a APRITEL (Associação de operadores de telecomunicações) defende a contínua promoção do setor como trunfo para a afirmação do país, como centro de competências de excelência nos vários ramos da Sociedade da Informação e espera-se que os agentes políticos e regulamentares nacionais reconheçam todo este seu potencial, procurando desonerar sistematicamente o setor e promover as melhores condições económicas e técnicas para que este se afirme como pilar do desenvolvimento da economia nacional. Para 2016 é previsto a melhoria dos benefícios oferecidos e luta pela maior satisfação dos consumidores.

A seleção da amostra teve por base o VAB (Valor Acrescentado Bruto), uma vez que este indicador permite identificar quais as principais empresas, do setor, a nível de produtividade e resultados.

Através do VAB foi possível identificar as três principais empresas do setor, que podemos observar no quadro seguinte:

Empresa	VAB em €
MEO – Serviços de Comunicações e Multimédia, S.A.	455.927.998
Vodafone Portugal – Comunicações Pessoais, S.A.	403.730.000
NOS Comunicações, S.A.	141.067.321

Quadro 2 - Empresas do objeto de estudo, segundo VAB 2013

Fonte: Adaptado Diário Económico – “1000 Maiores empresas” (09/10/2016)

Após tentativa de inquirir as três principais empresas do setor, referidas anteriormente, apenas obtivemos resposta de uma delas, na qual devido a pedido de anonimato, será designada por empresa Beta.

Assim sendo, num total de 254 inquiridos da empresa Beta, conseguiu-se obter um total de 83 inquéritos válidos junto de 5 departamentos constituintes da mesma.

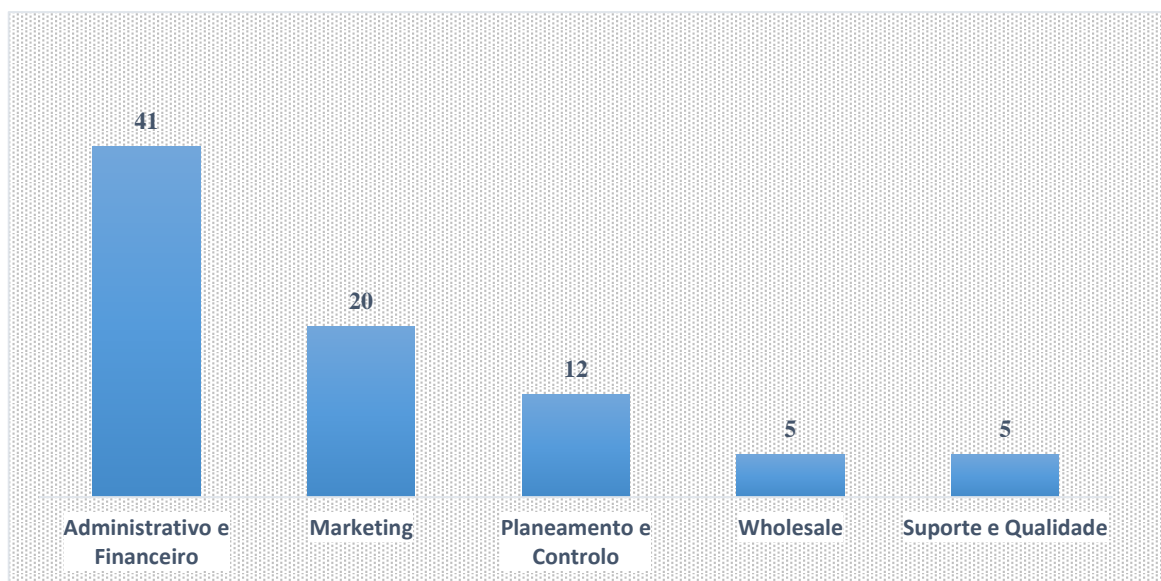


Gráfico1: Amostra recolhida da população em estudo

Fonte: Elaboração própria

Pelo gráfico acima ilustrado, podemos observar que dos 83 inquéritos válidos, 41 dizem respeito ao departamento administrativo e financeiro, 20 ao de marketing, 12 ao planeamento e controlo, 5 ao *wholesale* e 5 ao suporte e qualidade.

Hipóteses de estudo

As hipóteses de estudo têm como objetivo principal, assumir respostas plausíveis para o problema em causa e ainda orientar a investigação.

Uma hipótese, segundo Gil (1999) é “ uma proposição testável que pode vir a ser a solução de um problema”. (p.35).

Para Tuckman (2002), “ a partir de qualquer formulação de um problema é geralmente possível derivar mais que uma hipótese”. (p.99).

Já para Lakatos e Marconi (1999) as hipóteses são respostas provisórias, possíveis e instrumentos importantes como guias da investigação, relacionadas às questões de pesquisa.

Formulação das Hipóteses de Investigação

No seguimento do que foi referido anteriormente, importa saber quais as hipóteses que servirão de guia à investigação do tema em apreço. De acordo com Fortin (1999), uma hipótese é uma relação prevista entre duas ou mais variáveis. Todas as hipóteses estão relacionadas entre si através do qual relacionam a variável dependente com as independentes.

Uma variável dependente, é aquela que se tem interesse compreender, explicar ou prever. (Polit & Hungler, 1995)

Neste contexto importa referir que a variável dependente desta dissertação será “A influência da auditoria interna nos comportamentos e formas de atuar dos colaboradores na organização”.

Uma variável independente é aquela que não depende dos procedimentos de investigação e que produzirá efeitos nas variáveis dependentes. (Sousa, 2005)

As variáveis independentes do estudo em causa serão as hipóteses formuladas através das questões de investigação definidas. Estas hipóteses/variáveis independentes, serão o guia condutor desta investigação e do qual se espera retirar conclusões que darão resposta às mesmas.

Posto isto, importa referir que foram formuladas quatro hipóteses para o estudo em apreço. Estas hipóteses foram definidas através de questões de investigação, elaboradas tendo por base o que foi referido na revisão da literatura, com o objetivo de questionar aquilo que foi dito pelos autores citados.

Assim sendo, podemos observar através do quadro que se segue, a associação das questões de investigação definidas, aos respetivos autores (autores estes que proporcionaram as mesmas) bem como a associação das questões com as hipóteses desenvolvidas.

Questões de Investigação	Hipóteses
<p>Q1: Os trabalhos da AI, influenciam quase sempre as formas de atuar da gestão? (Pickett, 2005); Q2: As ações da gestão são mais facilmente aceites e bem vistas porque a AI dá-lhes maior credibilidade? (Alves, 2009)</p>	<p>H1: O departamento de AI é importante, para uma organização, uma vez que este dá maior credibilidade às decisões da gestão</p>
<p>Q3: A gestão implementa novas ideias e mudanças propostas pela AI, quando são devidamente documentadas e suportadas? (Pickett, 2005 & DRA 230, 1998); Q4: A AI influencia o comportamento organizacional no sentido de melhorar a eficácia e eficiência dos controlos internos, para o alcance dos objetivos? (IIA, 2008)</p>	<p>H2: Os trabalhos da AI influenciam o comportamento dos colaboradores na organização, para ajuda no alcance dos objetivos organizacionais</p>
<p>Q5: A AI influencia nas formas de atuar da gestão no que concerne à mitigação e prevenção de erros, falhas e fraudes? (Mcnamee, 1997); Q6: A AI propõe novas ideias e encoraja a mudança, no que concerne à gestão do risco? (Pradas & Salvador, 1995)</p>	<p>H3: existe relação entre a mudança de comportamentos e procedimentos na organização, pela auditoria interna, e a gestão dos riscos organizacionais</p>
<p>Q7: A gestão ignorará sempre as propostas da AI não devidamente documentadas? (DRA 230, 1998); Q8: As ações da AI são aceites pela gestão devido às competências desta, ou porque esta dá maior credibilidade e acrescenta valor à organização? (Almeida, 1996 & Alves, 2009)</p>	<p>H4: As ações da AI são geralmente aceites e implementadas, uma vez que esta acrescenta valor à organização</p>

Quadro 3: Relação entre as questões de investigação e as hipóteses

Fonte: Elaboração própria

Hipótese 1:

De acordo o autor Pickett (2005), a auditoria interna dá suporte às decisões da gestão, ou seja, os trabalhos efetuados pela auditoria interna têm influência nas decisões tomadas pela gestão. Já Alves (2009), indica que a auditoria interna dá credibilidade às decisões tomadas pela gestão essencialmente perante os *stakeholders* da organização.

É neste sentido que surge a hipótese 1 “O departamento de AI é importante, para uma organização, uma vez que este dá maior credibilidade às decisões da gestão”.

Hipótese 2:

Para Pickett (2005) e ainda segundo a DRA 230 (1998), os trabalhos da auditoria interna para serem válidos e credíveis devem ser devidamente documentados e suportados, é neste sentido que se questiona então se quando isto acontece, geralmente, a gestão leva avante as propostas de mudança e melhoramento da auditoria interna.

Ainda nesta linha de pensamento, segundo o IIA (2008) os trabalhos da auditoria interna têm como um dos objetivos a melhoria da eficácia e eficiência dos controlos internos, para ajudar no alcance dos objetivos organizacionais. É neste sentido que, para que os objetivos da organização sejam cumpridos, haja implementação de novos procedimentos e/ou melhoramento dos já existentes de forma a suprir riscos e falhas que possam levar à não concretização dos objetivos. No seguimento da implementação/melhoramento dos procedimentos é necessário que toda a organização acompanhe essas mudanças, daí surgir a questão de analisar se a auditoria interna influencia deste modo nas formas de atuar dos colaboradores com o intuito destes conseguirem acompanhar essas mudanças.

Assim surge a hipótese 2: “Os trabalhos da AI influenciam o comportamento dos colaboradores na organização, para ajuda no alcance dos objetivos organizacionais”.

Hipótese 3:

Para Mcnamee (1997), a auditoria interna deve fazer avaliação dos riscos de forma a testar os controlos mais frágeis e mais importantes, definindo assim as áreas mais críticas a serem auditadas e sobre o qual a auditoria se irá debruçar em primeiro lugar. Este trabalho da auditoria tem como objetivo prever e mitigar eventuais erros e fraudes e para isso surge a questão de que para que se consiga prever isso deverá ser necessário mudar ou implementar formas de atuar na organização. Exemplo disso temos a segregação de funções que é fundamental para a prevenção de erros e fraudes e que por vezes não estão bem definidas ou sequer implementadas.

Pradas e Salvador (1995) considera que a auditoria interna influencia a mudança e propõe novas ideias. Neste sentido, terá a auditoria interna influência nestes aspetos também no que concerne à gestão do risco, ou seja, terá também influência nos comportamentos de forma a gerir os riscos organizacionais?

É através destas questões de investigação que surge a hipótese 3: “existe relação entre a mudança de comportamentos e procedimentos na organização, pela auditoria interna, e a gestão dos riscos organizacionais”.

Hipótese 4:

Tal como já referido anteriormente, segundo a DRA 230 (1998) os trabalhos de auditoria interna devem ser devidamente documentados e suportados, neste sentido a gestão ignorará sempre as ações da auditoria interna quando não devidamente documentadas e suportadas? Ou haverá situações em que não o fazem porque necessitam dessas ações?

Ainda neste seguimento, Almeida (1996) e Alves (2009) indicam que um dos objetivos dos trabalhos da auditoria interna é dar maior credibilidade à organização e acrescentar valor à mesma. Neste sentido, importa questionar se os trabalhos da auditoria interna terão apenas a finalidade de dar maior credibilidade e acrescentar valor à organização ou estes são aceites pela gestão também devido às competências da auditoria e porque terão impactos positivos na organização?

Neste sentido surge a hipótese 4: “As ações da AI são geralmente aceites e implementadas, uma vez que esta acrescenta valor à organização”.

Relação das Hipóteses H1, H2, H3 e H4

As hipóteses estão interligadas entre si e como tal umas levam às outras. Assim sendo a H1 leva à H4, isto porque se o departamento de AI é um departamento importante porque dá maior credibilidade às decisões da gestão, vai levar a que as suas ações sejam geralmente aceites e implementadas, o que irá acrescentar maior valor à organização. Consequentemente a H4 leva à H3, porque as ações da AI vão fazer com que mude comportamentos e procedimentos de forma a gerir os riscos organizacionais, levando desta forma ao alcance dos objetivos estipulados pela organização (H3 leva à H2).

Modelo de análise

A articulação e enquadramento das hipóteses de análise construídas irão permitir levar a uma conclusão para este estudo. As hipóteses anteriormente descritas estão articuladas da seguinte forma.

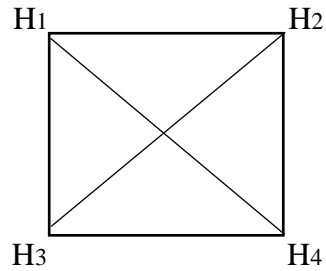


Figura 1: Modelo de Análise

Fonte: Elaboração própria

A figura 1 ilustra a relação existente entre as hipóteses, relação esta que foi descrita anteriormente.

Foi assumida uma preponderância percentual análoga, ou seja, cada hipótese representa uma percentagem de 25%. Assim sendo, se pelo menos três das hipóteses se realizarem (> 50%) conclui-se que a auditoria interna influencia os comportamentos e formas de atuar dos colaboradores na organização, caso contrário isso já não se verificará.

Recolha de dados

Tal como foi referido anteriormente, no ponto “População e amostra”, o método de estudo escolhido para o caso em apreço foi o método quantitativo e tendo em conta as técnicas de recolha de dados disponíveis, optou-se pelo uso do inquérito por questionário para o processo de recolha de dados.

Segundo Quivy e Campenhoudt (1992), o questionário é:

Um instrumento de observação não participante baseado numa sequência de questões escritas, que são dirigidas a um conjunto de indivíduos, geralmente representantes de uma população, envolvendo a sua situação social, profissional

ou familiar, as suas opiniões, a sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, as suas expectativas, ao nível de conhecimentos sobre eles próprios e o seu meio. (p.188)

O uso do questionário apresenta algumas vantagens das quais: anonimato das respostas obtidas, recolha de informação junto de um grande número de indivíduos, generalização da amostra à totalidade da população selecionada, entre outros. (Quivy & Campenhoudt, 1992)

Neste seguimento, foi elaborado um inquérito por questionário estruturado com questões de resposta fechada e ainda de resposta aberta. Para algumas das questões de resposta fechada, foi utilizadas a escala de Likert. Segundo Marôco (2011), as escalas de Likert são escalas compostas por variáveis qualitativas com uma escala de medida ordinal nas quais as variáveis são medidas em classes discretas onde é possível definir uma determinada ordem, segundo uma relação descritível mas não quantificável.

O tipo de escala de Likert mais usual, e a utilizada para este estudo, foi a escala de 5 pontos. O “5” corresponde ao maior grau de concordância/opinião dos inquiridos e o “1” ao menor grau de concordância/ opinião dos inquiridos. Um dos exemplos da escala de 5 pontos utilizada no inquérito por questionário, foi “discordo completamente”, “discordo”, “nem concordo nem discordo”, “concordo” e “concordo completamente”.

O objetivo da utilização da escala de Likert, foi de facilitar a compreensão e preenchimento por parte dos inquiridos.

Para além da elaboração de um inquérito de fácil compreensão e preenchimento, foi pretendido ainda que este fosse sucinto e de rápido preenchimento por forma a não gastar muito tempo aos inquiridos. Importa ainda referir que as respostas aos inquéritos foram completamente anónimas, sendo que a identificação do inquirido não foi solicitada no mesmo.

Após a elaboração do inquérito, numa primeira fase, foi efetuado um pré-teste ao inquérito. Este pré-teste foi efetuado a 10 pessoas, tendo como objetivo detetar eventuais falhas/erros bem como perceber se este estava perceptível e não despendia muito tempo aos inquiridos.

Após o pré-teste, e depois de efetuados alguns ajustes ao inquérito, foi procedido o envio do mesmo à amostra escolhida.

O inquérito final é constituído por 16 perguntas e foi enviado por correio eletrónico e ainda por mensagem privada, por forma a aumentar as hipóteses de resposta. O inquérito foi enviado a vários departamentos integrantes da organização, departamentos estes já referidos anteriormente, que constitui a amostra. Todas as pessoas integrantes desses departamentos foram inquiridas, pois a visão de todos é importante para perceber se conhecem o papel da auditoria interna e se conseguem detetar, nas suas tarefas, implementações desta.

Após a recolha de dados, segue-se a fase de análise e interpretação da informação obtida. Segundo Gil (1999), a análise dos dados tem como objetivo organizar e comprimir os dados obtidos de forma a possibilitar respostas ao problema definido na investigação.

Para o tratamento e análise dos dados obtidos recorreu-se à estatística descritiva e estatística inferencial e foram utilizados os programas de análise Microsoft Excel 2010 e o SPSS (*Statistical Packages for the Social Sciences*) versão 22.

Capítulo III - Apresentação e Análise de Dados

Neste capítulo, será apresentado e analisado a informação recolhida através dos inquéritos obtidos.

Tal como já foi referido anteriormente, a empresa Beta compõe a nossa população e a nossa amostra é constituída por 5 departamentos integrantes desta do qual de 254 inquiridos conseguiu-se obter 83 inquéritos válidos.

Estatística descritiva

Inicialmente questionámos os inquiridos quanto ao departamento em que se encontram inseridos, a idade, as habilitações literárias e o género. Destas questões obtivemos os seguintes resultados.

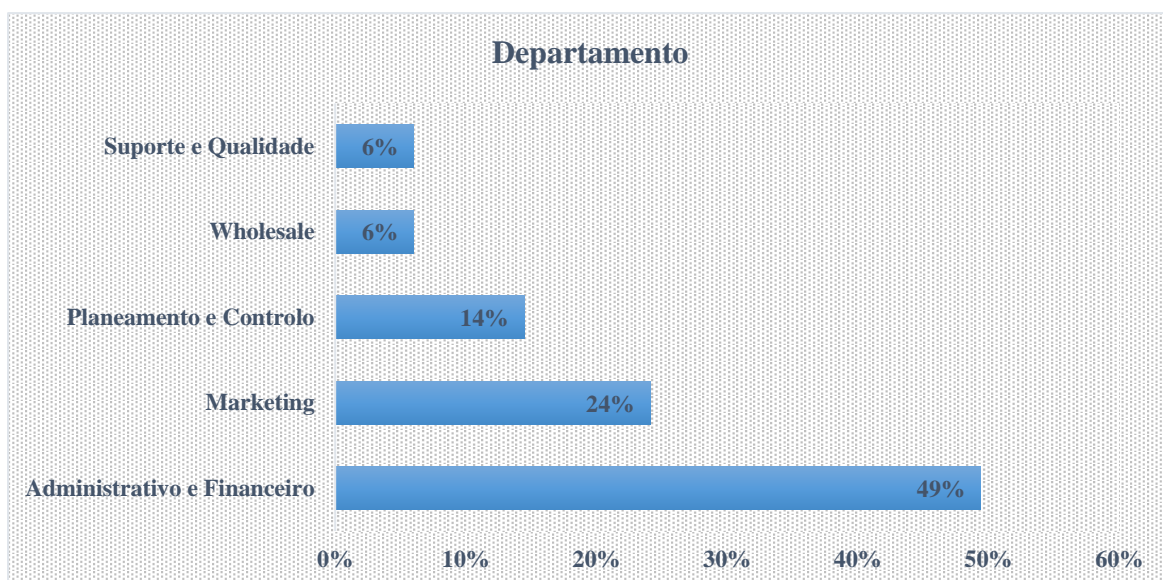


Gráfico 2: Departamento

Fonte: Elaboração própria

Segundo o gráfico acima, a maior parte dos inquiridos pertencem ao departamento administrativo e financeiro da empresa em análise (49%), seguindo-se o departamento de marketing com 24% e o departamento de planeamento e controlo de gestão com 14%. Os restantes dois departamentos representam 6% cada.

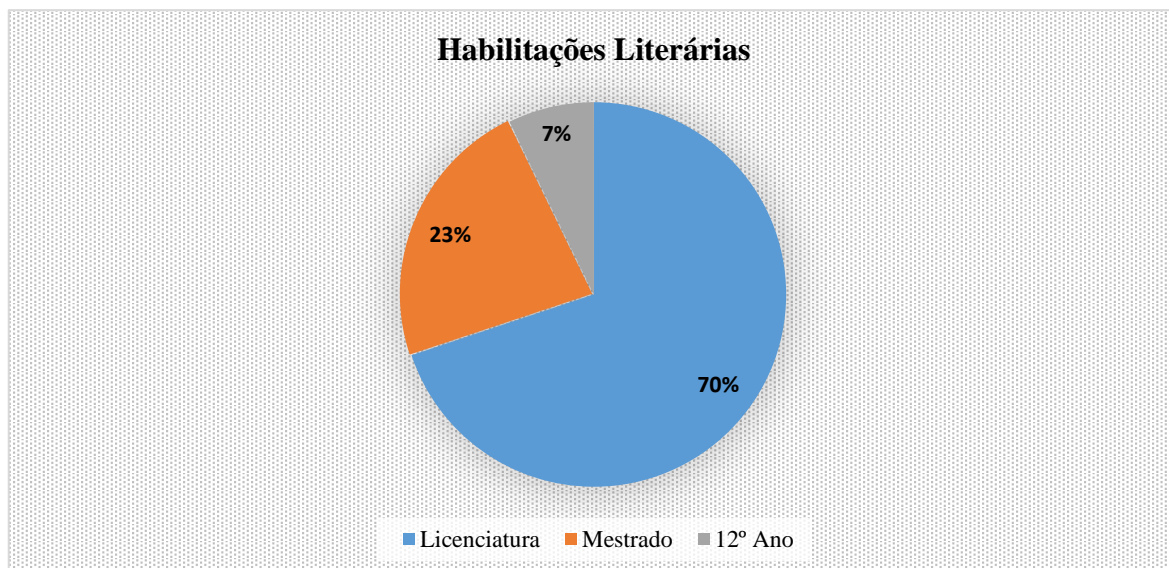


Gráfico 3: Habilitações Literárias

Fonte: Elaboração Própria

No que concerne às habilitações literárias dos inquiridos, cerca de 70% possuem a Licenciatura, 23% o Mestrado e apenas 7% o 12º Ano.

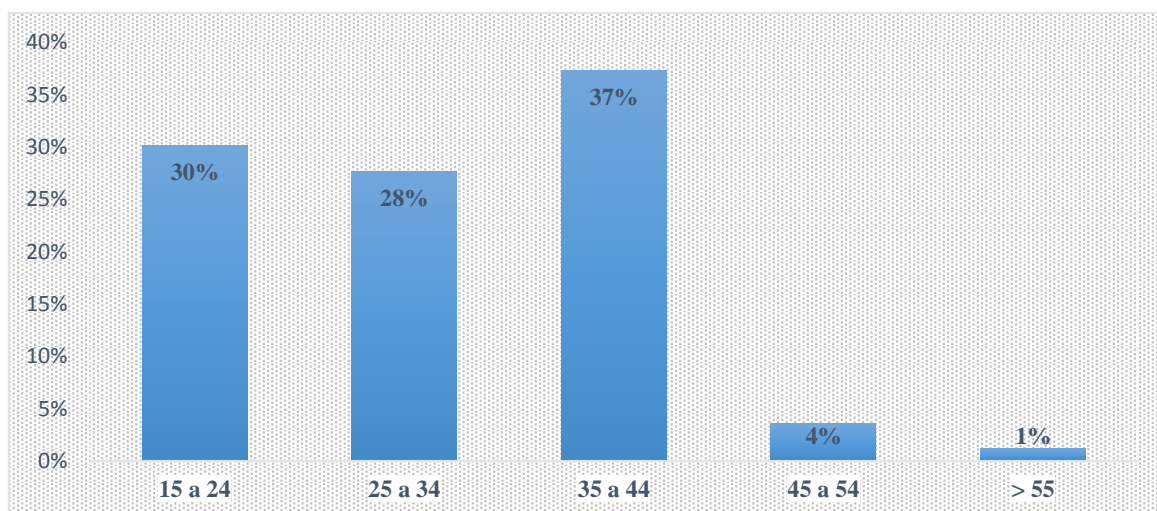


Gráfico 4: Idade dos Inquiridos

Fonte: Elaboração própria

O gráfico 4 ilustra a faixa etária dos inquiridos. Cerca de 58% dos inquiridos têm idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos e ainda cerca de 37% idades entre os 35 e os 44 anos. Apenas 5% dos inquiridos têm idades superiores a 45 anos. Assim se conclui que os inquiridos fazem parte de uma faixa etária muito jovem.

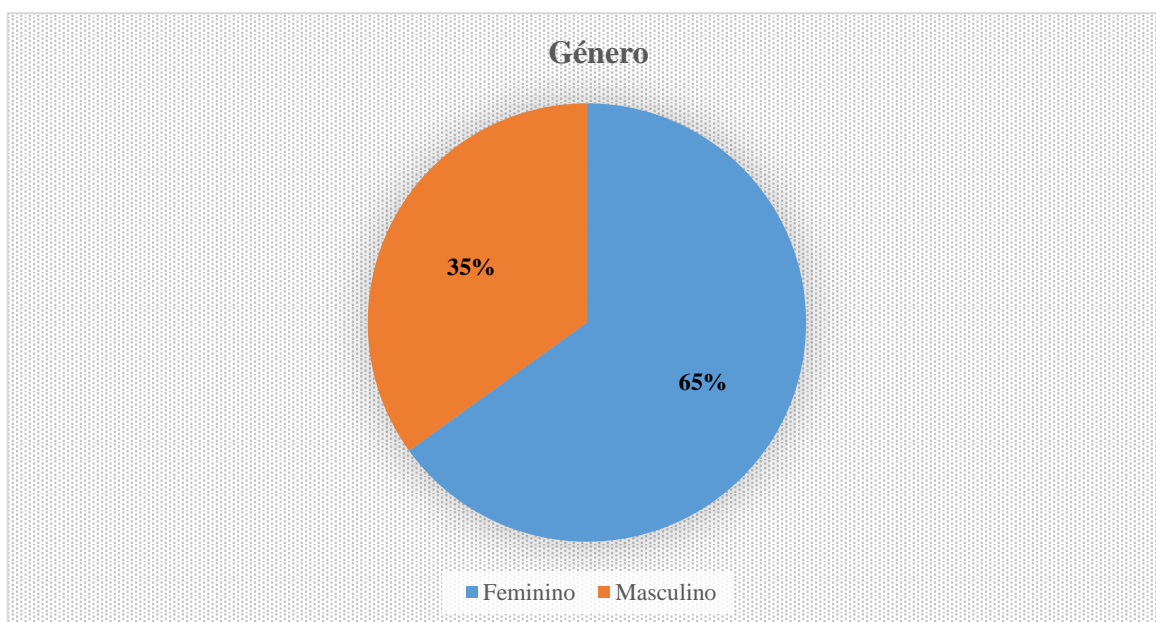


Gráfico 5: Género

Fonte: Elaboração Própria

No que concerne ao género dos inquiridos, 65% são do género feminino e 35% do masculino.

Após o enquadramento quanto ao departamento em que os inquiridos se encontram inseridos, bem como as suas habilitações, a facha etária e o género, procurou-se perceber junto dos mesmos se têm conhecimento da existência do departamento de auditoria interna na organização em que se encontram inseridos.

Desta feita, à questão “ A sua organização tem departamento de Auditoria Interna (AI)?”, 93% responderam que sim e 7% responderam que não (ver gráfico 6). A empresa em causa tem departamento de auditoria interna, o que concluímos que cerca de 6 pessoas (das 83 inquiridas) desconhecem a existência do mesmo. Uma vez que se trata de um número reduzido, isto indica que nos departamentos inquiridos o departamento de AI não é um departamento que passa despercebido.

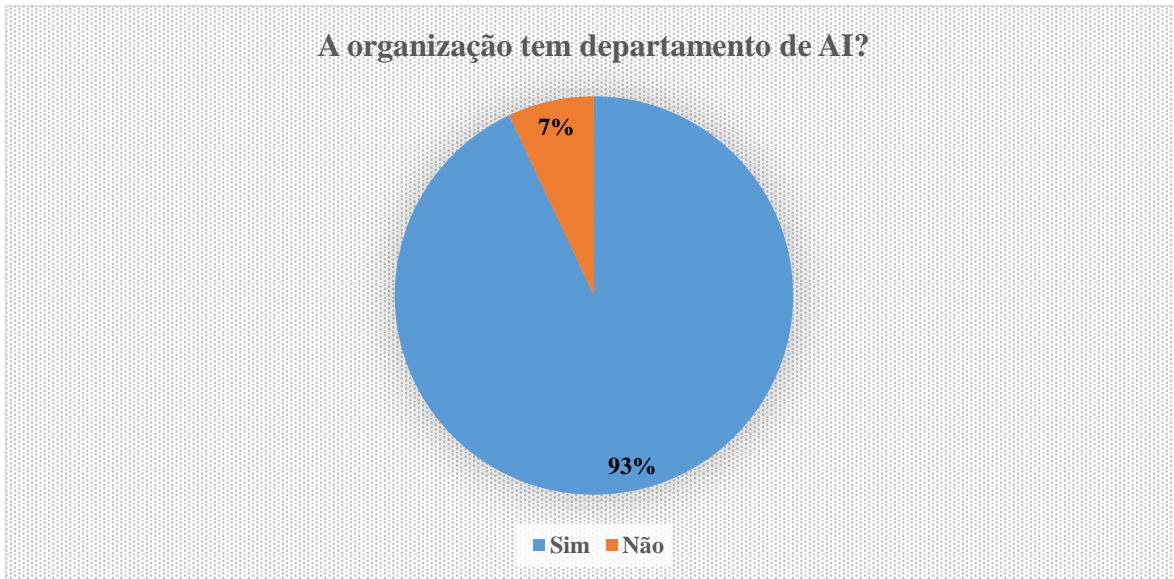


Gráfico 6: “ A organização tem departamento de AI?”

Fonte: Elaboração Própria

De acordo com o gráfico abaixo, podemos constatar que 65% dos inquiridos reconhecem que a AI tem um papel muito importante para organização e 30% um papel importante. Apenas 4% dos inquiridos acha que a o departamento de AI é pouco importante para uma organização.

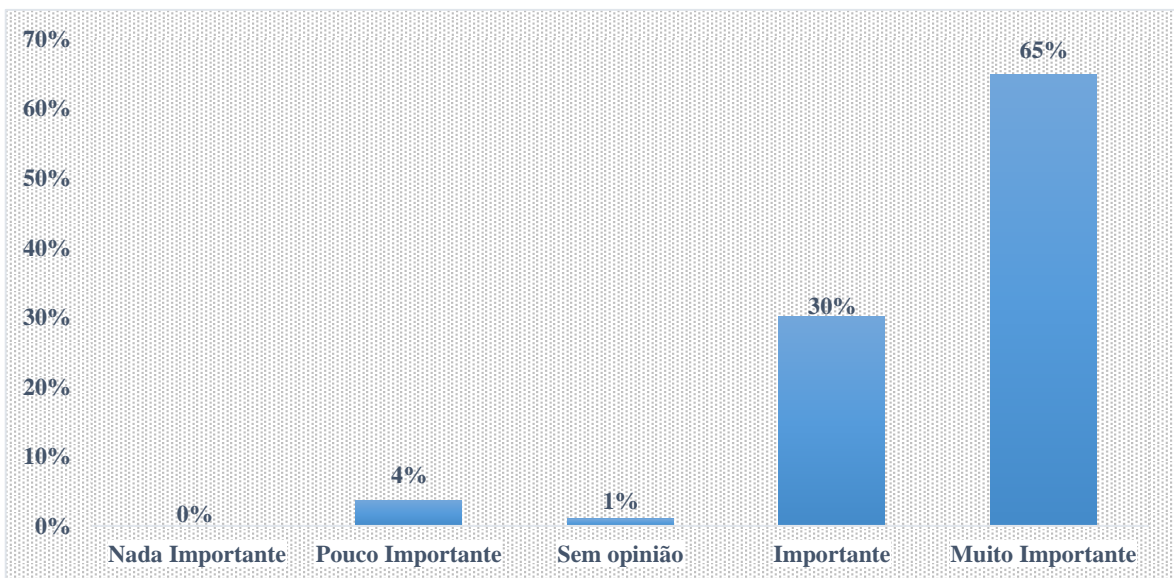


Gráfico 7: Importância da AI para uma organização

Fonte: Elaboração Própria

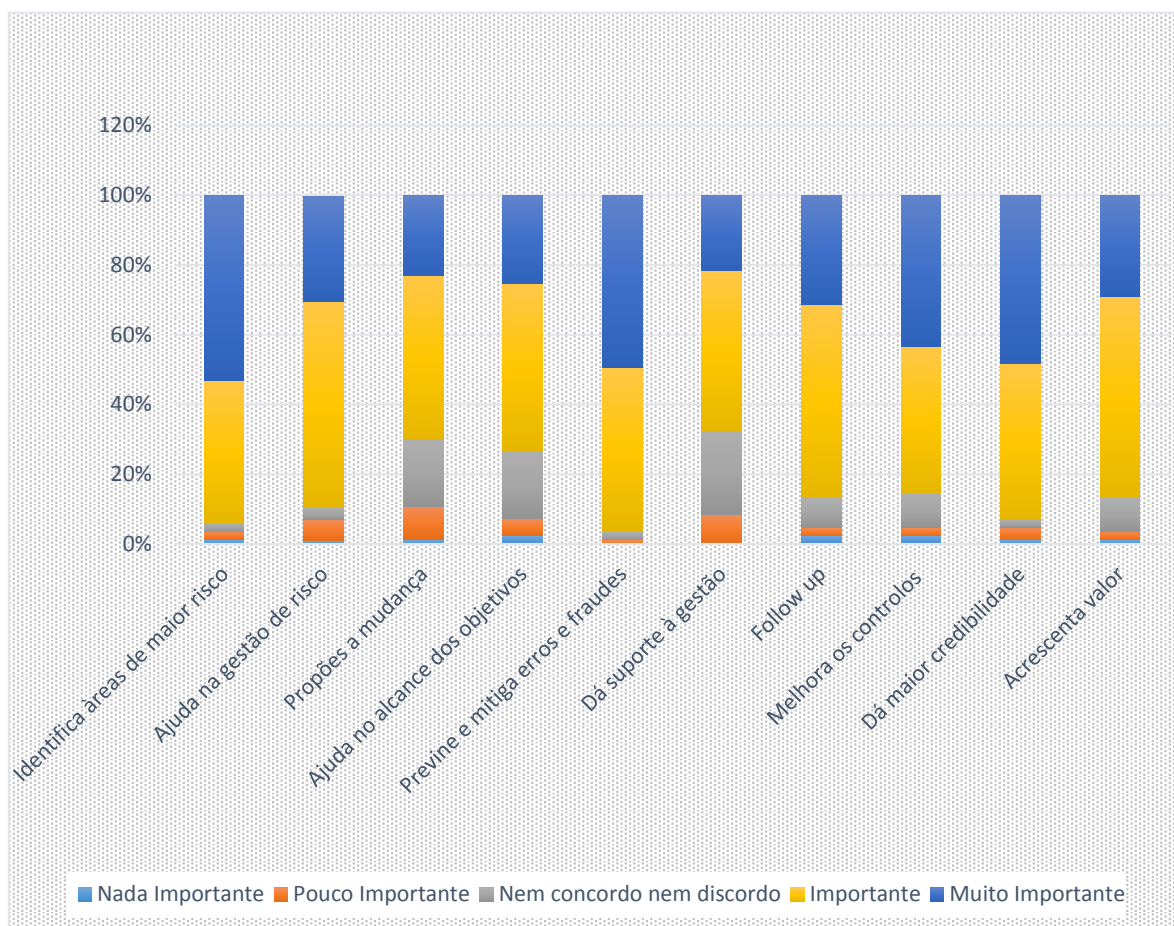


Gráfico 8: Classificação dos contributos da AI para uma organização

Fonte: Elaboração própria

Através da análise ao gráfico 8, pode-se observar que a opinião dos inquiridos quanto aos contributos da AI, para a organização, referidos no inquérito é de que estes são ou muito importantes ou importantes (barras a amarelo e azul). Cerca de 35% dos inquiridos responderam que os contributos da AI, acima descritos, são muito importantes para a organização e 49% responderam que eram importantes. Apenas 4% indicaram que são pouco importantes e 1% indicou nada importantes. Já 10% não concordam/nem discordam com as afirmações.

Podemos concluir ainda com a análise do quadro 8 que, mais de metade dos inquiridos consideram que a AI proporciona contributos importantes/muito importantes para a organização em causa, nomeadamente no que concerne à identificação e gestão do risco, prevenção e mitigação dos erros e fraudes, ajuda no alcance dos objetivos organizacionais, melhora os controlos internos, dá suporte e maior credibilidade às decisões da gestão, propõe

mudanças, acompanha as implementações e mudanças (*Follow up*) e ainda acrescenta valor à organização.

Em suma, grande parte dos inquiridos reconhecem os contributos da AI bem como a sua importância o que demonstra de certa parte que, tal como já referido, o departamento de AI está cada vez mais presente nas organizações, nomeadamente na empresa em apreço, a empresa Beta. Além disso nota-se ainda que o departamento de AI (da empresa Beta) é um departamento transparente, porque para que os inquiridos estejam a par das funções e contributos deste departamento, é necessário que o mesmo dê a conhecer as suas funções e ações. Esta transparência é ainda reforçada pelo gráfico seguinte, onde podemos ver a opinião dos inquiridos quanto a algumas afirmações sobre o papel e a influência da AI na organização.

Afirmações	Discordo Completamente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
A AI tem papel ativo na organização (DRA 410,2000)	0%	0%	14%	67%	18%
A AI é uma mais-valia (IIA, 2008)	0%	2%	6%	60%	31%
A AI muda comportamentos e procedimentos (Pickett, 2005)	1%	6%	17%	60%	16%
As ações da gestão tem por base os trabalhos da AI (Pickett, 2005)	1%	13%	46%	29%	11%
A AI dá credibilidade às decisões da gestão (Alves,2009)	1%	8%	0%	36%	54%
As ações da AI são geralmente implementadas	0%	4%	31%	54%	11%
A AI ajuda na melhora do SCI (Morais & Martins, 2007)	1%	4%	7%	60%	28%
As organizações sem controlos são mais frágeis (IIA, 2008)	2%	2%	14%	43%	37%
A AI dá maior credibilidade à AE (Almeida,1996)	2%	4%	14%	43%	36%
Uma organização sem SCI dispensa a AI (Neves,2008)	8%	34%	37%	14%	6%
A gestão deve ignorar propostas da AI não suportadas (IIA,2008)	4%	25%	31%	31%	8%
A AI ajuda no alcance dos objetivos (IIA,2008)	1%	1%	28%	48%	22%
A gestão não deve implementar ações dispendiosas	11%	40%	33%	11%	6%
As ações da AI estão presentes nas formas de atuar dos colaboradores	2%	8%	31%	51%	7%
Os trabalhos da AI influenciam o comportamento organizacional	1%	4%	23%	53%	19%

Quadro 4: Papel da AI numa organização

Fonte: Elaboração Própria

No quadro 4, foi pedido que os inquiridos expressassem a sua opinião, sobre se concordavam ou não com as afirmações apresentadas.

No geral, podemos verificar que a maior parte dos inquiridos concordam ou concordam totalmente com as afirmações. No entanto, existem algumas afirmações que apresentam uma percentagem representativa de inquiridos que ou não concordam ou nem concordam nem discordam com as afirmações. Importa destacar algumas dessas afirmações, tais como, “A gestão não deve implementar ações dispendiosas” em que 40% dos inquiridos não concordam com a mesma e 33% nem concorda nem discorda. Na afirmação “Uma organização sem SCI dispensa a AI” 34% dos inquiridos não concordam com a mesma e 37% não concordam nem discordam. Podemos destacar ainda a afirmação “A gestão deve ignorar propostas da AI não suportadas” onde 25% não concordam e 31% não concordam nem discorda.

Tendo em conta o caso em apreço, importa destacar ainda algumas das afirmações. Na afirmação “ A AI muda comportamentos e procedimentos” 76% dos inquiridos concordam/concordam totalmente com a afirmação e apenas 7% discordam/discordam totalmente. Com os resultados obtidos nesta afirmação, podemos concluir que, nos departamentos em apreço, a AI influencia os comportamentos e formas de atuar dos colaboradores. Outra das afirmações que dá suporte a esta conclusão é “ os trabalhos da AI influenciam o comportamento organizacional” em que 72% concordam/concordam totalmente. Temos ainda a afirmação “as ações da AI influenciam as formas de atuar dos colaboradores” em que 58% dos inquiridos responderam que concordam e apenas 10% que discorda.

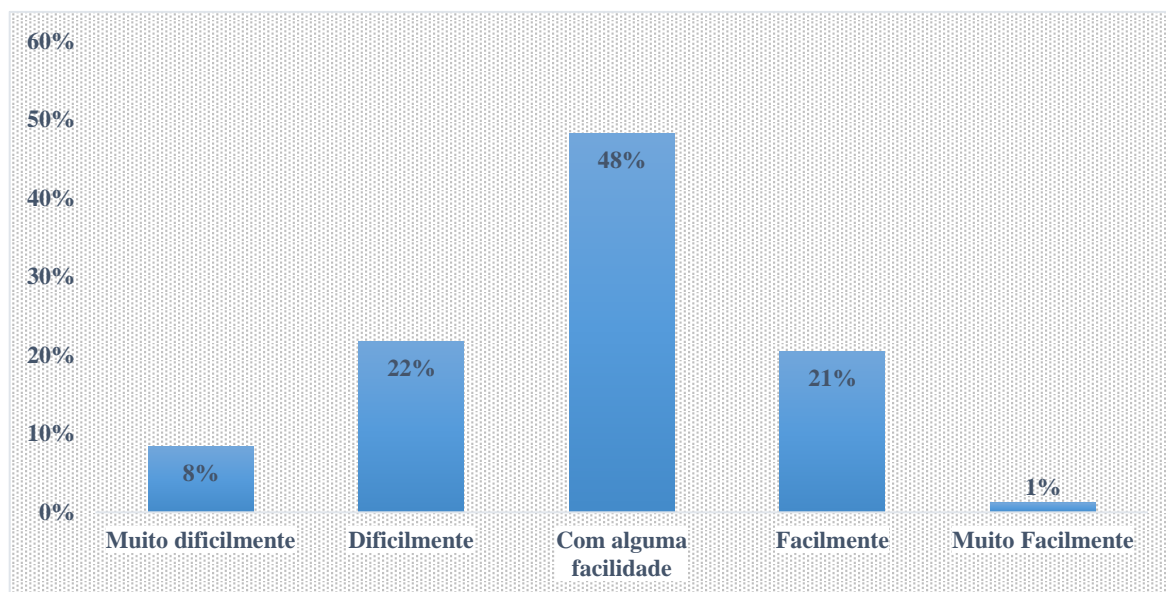


Gráfico 9: Identificação das ações da AI

Fonte: Elaboração Própria

Foi objetivo tentar perceber junto dos inquiridos com que facilidade estes conseguem, no seu quotidiano, identificar as ações da AI. O gráfico 9, indica que 48% dos inquiridos conseguem identificar as ações da AI com alguma facilidade, 21% facilmente e 22% dificilmente. Apenas 1% consegue identificar muito facilmente e 8% muito dificilmente.

Este gráfico mostra, uma vez mais que os inquiridos reconhecem com alguma facilidade as ações da AI o que aponta para a transparência referida anteriormente. Segundo o Instituto Português de Auditoria Interna (IPAI,2009) existem no entanto, trabalhos da AI que não devem ser divulgados para evitar distorções na informação das atividades em análise, e daí não haver uma grande percentagem de inquiridos que reconhecem ações da AI, nas suas tarefas, com bastante facilidade.

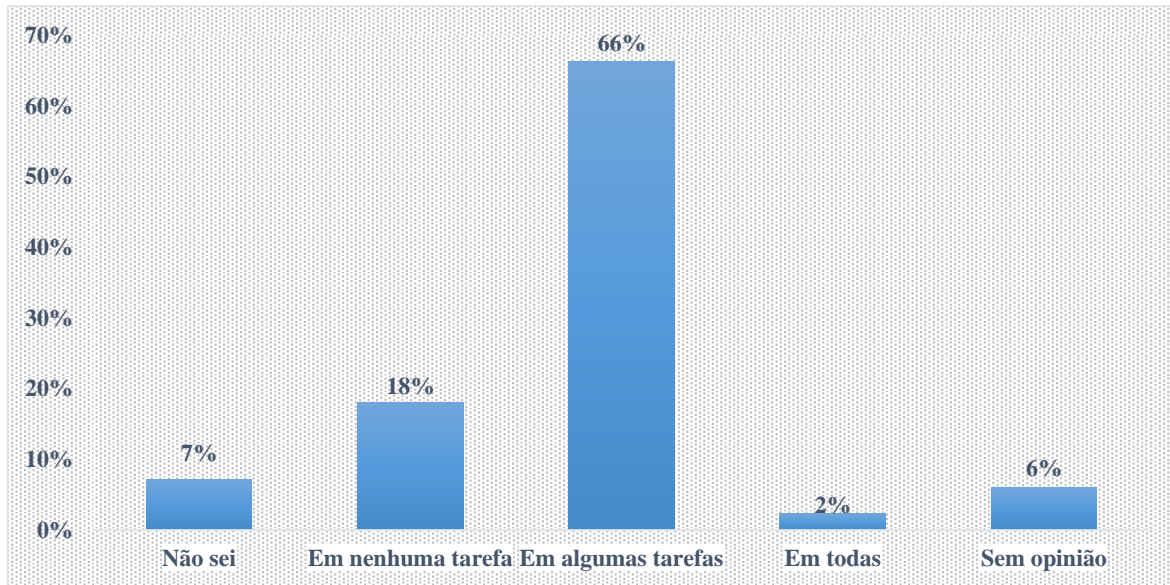


Gráfico 10: Quantidade de ações da AI que os colaboradores conseguem identificar nas suas tarefas

Fonte: Elaboração própria

Podemos ver através do gráfico 10, a quantidade de ações da AI que os colaboradores conseguem identificar nas suas tarefas. Os resultados obtidos foram que 66% dos inquiridos conseguem identificar algumas ações da AI nas tarefas organizacionais que executam. Apenas 2% consegue identificar em todas as tarefas e 18% não consegue identificar em nenhuma tarefa.

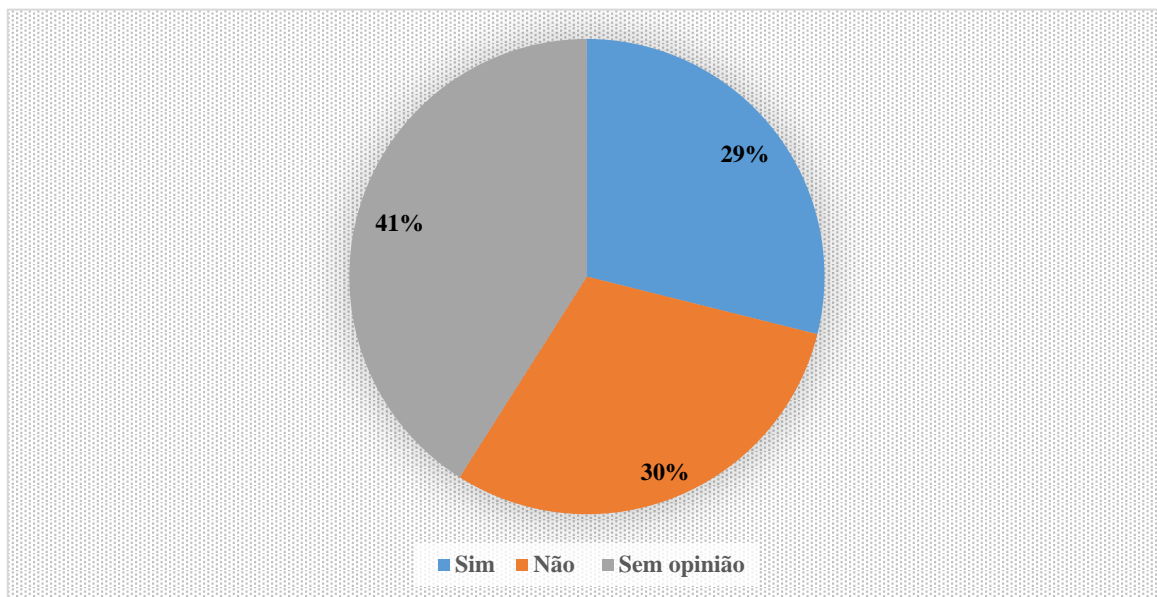


Gráfico 11: “Considera que a AI poderia ter um papel mais ativo na organização?”

Fonte: Elaboração Própria

À questão “Considera que a AI poderia ter um papel mais ativo na organização?” (gráfico 11), 29% respondeu que sim e 30% respondeu que não. Os restantes 41% não manifestaram a sua opinião.

Após tudo o que já foi referido e analisado os resultados obtidos no gráfico acima, podemos concluir que apesar dos inquiridos conhecerem o papel e importância da AI, bem como ações desenvolvidas pela mesma, estes têm alguma dificuldade em se expressar quanto ao facto de esta ter ou não um papel ativo na organização, isto porque a maioria não quis expressar a sua opinião sobre esta temática.

Por conseguinte, podemos observar através do quadro seguinte, a opinião dos inquiridos (apenas aqueles que responderam que a AI poderia ter um papel mais ativo) sobre de que forma é que a AI poderia ser mais ativo na organização.

Ao nível do controlo financeiro
Mais implementações
Novas ideias para incentivar a mudança
Validação de rácios financeiros
A sua ação poderia ser mais visível
Há sempre margem para melhoria

Quadro 5: Formas de tornar a AI um departamento mais ativo na organização

Fonte: Elaboração Própria

Alguns dos inquiridos consideram que a AI poderia ter um papel mais ativo através de novas ideias e mais implementações que incentivem à mudança e que as ações fossem mais visíveis. Há no entanto quem tenha opinião de que há sempre margem para melhoria, ou seja, há sempre forma do departamento ser mais ativo.

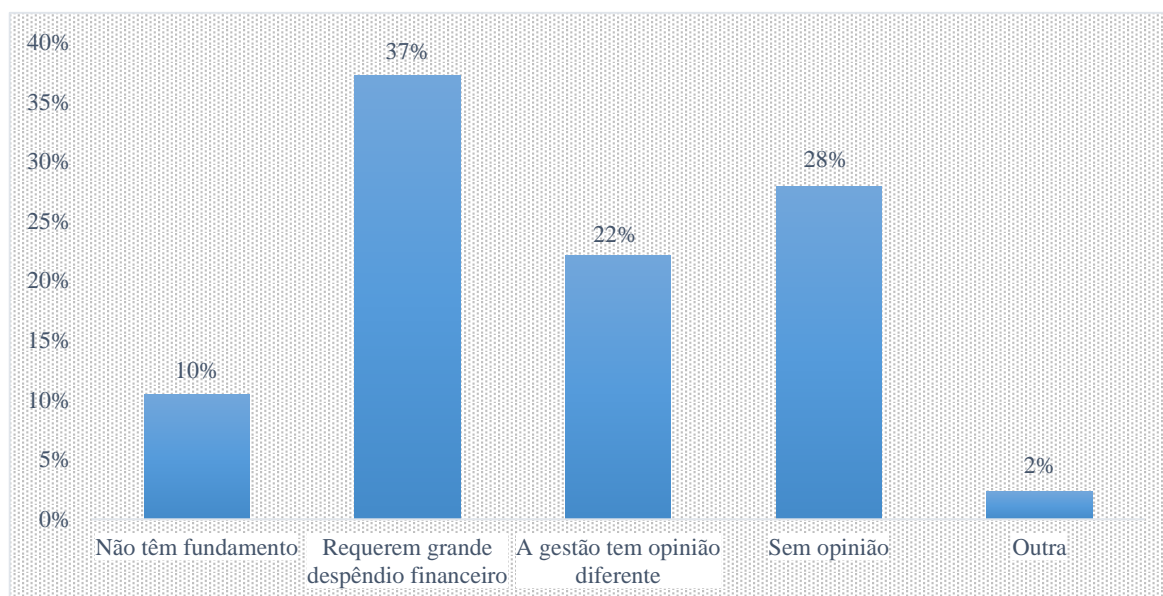


Gráfico 12: Porquê das ações da AI não serem por vezes aceites pela gestão

Fonte: Elaboração Própria

O gráfico 12 apresenta a opinião dos inquiridos quanto a um facto presente em todas as organizações com auditoria interna, que é o facto das ações da AI não serem por vezes aceites pela gestão. Uma das razões que já foi referida ao longo desta investigação, é de que as ações da AI devem ser devidamente documentadas e suportadas (DRA 230, 1998) caso contrário é normal que a gestão não as aceite. No entanto, quando as ações são devidamente documentadas e suportadas porque é que mesmo assim, por vezes, não são aceites? De acordo com 37% dos inquiridos, isso acontece quando as ações requerem grande dispêndio financeiro para a sua implementação, 22% quando a gestão não concorda com as ações que a AI propõe e 10% quando as ações não têm qualquer fundamento, ou seja, não são necessárias. Temos ainda 28% dos inquiridos que não têm opinião sobre o assunto e 2% que consideram que existem outras causas para a gestão não implementar as ações propostas pela AI, das quais podemos observar pelo quadro seguinte.

Outras:
Não ser uma área de foco para a gestão no momento
Esforço que a implementação das ações podem requerer
Sem suporte suficiente para a sua implementação

Quadro 6: Outros motivos pela qual por vezes as ações da AI não são implementadas

Fonte: Elaboração Própria

Através dos resultados obtidos, os 2% dos inquiridos consideram que as outras razões poderão ser o facto de a área em causa não ser de momento o foco da gestão, ou seja, não ser uma área muito relevante para a gestão e de que não se deva dar tanta atenção quanto talvez outras áreas; ou então porque a implementação dessas ações podem requerer grande esforço para além do financeiro; ou porque não têm suporte suficiente.

Estatística Inferencial

A estatística inferencial é um tipo de procedimento, que a partir de dados recolhidos se obtêm conclusões gerais. O seu objetivo é obter uma afirmação acerca de uma população com base numa amostra dessa mesma população. Estas generalizações podem ser de dois tipos: estimações ou decisões (testes de hipóteses). (Ferreira, 2005).

Para Marôco (2009), a análise estatística consta na comparação de parâmetros populacionais tendo por base amostras aleatórias dessas populações, em que se pretende testar algo. As estatísticas inferenciais podem ser de cariz paramétrico ou não paramétrico.

Em suma, pode-se afirmar que o objetivo principal das técnicas de inferência estatística passam por testar hipóteses, ou seja, determinadas afirmações sobre uma população através de amostras dessa população. Através desses testes de hipóteses podemos confirmar ou não as afirmações.

O primeiro passo no desenvolvimento de um teste de hipótese passa por estabelecer as seguintes hipóteses:

H₁: Hipótese alternativa – hipótese que se julga provável e que se deseja verificar. Consiste numa asserção relativa às alterações que é expectável que ocorram nas características da amostra. Esta hipótese é válida quando a hipótese nula é rejeitada. A H₁ contém, geralmente, uma desigualdade ($>$, $<$ ou \neq). (Pedrosa e Gama, 2004).

H₀: Hipótese nula – hipótese que à partida se julga improvável. Geralmente contém uma igualdade ($=$). (Pedrosa e Gama, 2004).

Os testes de hipóteses são geralmente constituídos por estas duas hipóteses acima descritas (H₀ e H₁), no entanto, o teste de hipótese é baseado na rejeição ou não rejeição da hipótese nula.

A rejeição da hipótese nula depende do nível de significância que for considerado. Em estatística, o valor-p/valor de prova corresponde ao menor nível de significância que nos conduz à rejeição de H₀, de acordo com a amostra em estudo (Pedrosa e Gama, 2004).

Segundo Marôco (2011), num teste de hipóteses a hipótese nula é inicialmente verdadeira, até que confrontamos a hipótese com as observações obtidas através da amostra recolhida da população em estudo, verificando-se a sua probabilidade. Assim, se esta probabilidade for elevada, isto indicará que a hipótese nula é verdadeira. Num cenário em que a hipótese nula for verdadeira esta não será rejeitada, caso contrário será rejeitada.

Temos no entanto os erros de inferência que podem ocorrer uma vez que estamos a utilizar apenas uma amostra da população e não a população inteira e ao generalizarmos, podemos estar a cometer erros. Existe o erro tipo I que consiste em rejeitar a hipótese nula quando esta é verdadeira em que a probabilidade deste erro acontecer num teste de hipóteses é

designada de nível de significância e representa-se pela letra grega (α). (Pedrosa e Gama, 2004).

O outro possível erro, o de tipo II, consiste em aceitarmos a hipótese nula e esta ser falsa. Esta situação é representada pela letra (β) (Pedrosa e Gama, 2004).

Por conseguinte, apresentamos a seguinte tabela que fornece algumas interpretações do valor-p.

$p > \alpha$	A hipótese nula não é rejeitada
$p \leq \alpha$	A hipótese nula é rejeitada

Quadro 7: Interpretação do valor “p”

Fonte: Elaboração Própria

Segundo Fisher (1973), quanto menor for o valor-p mais forte é a evidência contra a hipótese nula, ou seja, mais provável é rejeitarmos H_0 .

Após tudo isto, é necessário escolher um teste de hipóteses mais adequado para a análise dos dados em estudo. De acordo com Marôco (2011), entende-se por um teste apropriado aquele com maior potência ($1-\beta$) e maior robustez à violação dos pressupostos ou condições de aplicação que são geralmente necessários verificar e que a estatística de teste apresente a distribuição amostral teorizada.

Os testes de hipóteses, segundo Tuckman (2000), podem ser divididos em testes paramétricos e não paramétricos. Os testes paramétricos, são testes que exigem que a(s) amostra(s) siga(m) uma distribuição normal, especialmente se tiverem uma dimensão inferior a trinta.

Tuckman (2000) indica ainda que os testes paramétricos para serem utilizados devem cumprir três requisitos:

- Os resultados, obedecem a uma distribuição normal;
- A variância deve ser homogênea, ou seja, para cada experiência, a variação dos resultados deve ser aproximada;
- Os dados devem constituir uma escala de intervalos contínuos e iguais.

O não cumprimento destes requisitos pode condicionar a escolha do analista, uma vez que, se estes se verificarem ele pode utilizar a estatística paramétrica, cujos testes são mais poderosos e fidedignos, pois a probabilidade de se rejeitar a hipótese nula é maior.

Os testes não paramétricos, para Tuckman (2000), são testes que requerem menos pressupostos, quando comparados com os paramétricos. Baseiam-se em dados ordinais e/ou nominais, são muito úteis para a análise de grandes amostras, no entanto não são tão fortes nem potentes quanto os paramétricos pois têm menor probabilidade de se rejeitar a hipótese nula.

Para Marôco (2011), os testes não paramétricos devem “apenas ser usados quando não existe alternativa e quando não é possível validar as condições de aplicação dos testes paramétricos ou quando as variáveis não são quantitativas”.

Em suma, o teste a utilizar depende do número de variáveis independentes do estudo, do tipo de amostras (independentes ou emparelhadas) e da verificação dos pressupostos de aplicação dos diferentes testes estatísticos (Marôco, 2011).

Posto isto, numa primeira fase vamos proceder ao teste da normalidade de forma a verificar se o estudo em causa segue uma distribuição normal e, desta forma podemos utilizar os testes paramétricos, caso contrário teremos que utilizar os não paramétricos.

Teste da normalidade

- ✓ H_0 : os dados da variável estudada originam-se de uma distribuição normal.
- ✓ Se o nível de significância $> 0,05$ não se rejeita a hipótese nula.

Dos testes de normalidade disponíveis, foi decidido utilizar os testes de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk. O teste de Kolmogorov-Smirnov verifica o grau de concordância entre distribuições num conjunto de valores, procurando identificar se os dados seguem uma distribuição normal. O teste de Shapiro-Wilk determina uma variável estatística (W) calculada sobre os valores amostrais ordenados elevados ao quadrado, procurando aferir se uma amostra aleatória é originária de uma distribuição normal. Devido ao seu poder de resolução, este teste é muito adotado nos testes de normalidade. (Souza, 2011)

Ambos os testes, segundo Souza (2011), têm o objetivo de testar a normalidade e ambos são vantajosos quando aplicados em amostras quer sejam grandes ou pequenas e não necessitam do agrupamento de dados.

Através do quadro seguinte, pode-se observar que a distribuição de dados de uma variável relacionada à variável dependente (influência da Auditoria interna nos comportamentos e formas de atuar dos colaboradores na organização) nomeadamente a variável “Idade”, não se encontra enquadrada na normalidade, pois o nível de significância é inferior a 0,05 ($p=0,000$). Podemos assim concluir que se pode rejeitar a H_0 .

Teste de Kolmogorov-Smirnov de uma amostra		
		Idade:
N		83
Parâmetros normais ^{a,b}	Média	31,57
	Erro Desvio	8,635
Diferenças Mais Extremas	Absoluto	,186
	Positivo	,186
	Negativo	-,133
Estatística de teste		,186
Significância Sig. (2 extremidades)		,000 ^c
Sig exata (2 extremidades)		,005
Probabilidade de ponto		,000

Quadro 8: Teste de Kolmogorov-Smirnov

Fonte: Elaboração através do programa SPSS

De seguida procedeu-se ao teste da normalidade comparando a idade dos inquiridos com o departamento em que estes se encontram inseridos. Este teste pretende testar se existe normalidade na distribuição de cada grupo (em cada departamento).

Analisando o gráfico seguinte pode-se observar que todos os departamentos seguem uma distribuição normal à exceção dos departamentos administrativo e financeiro e o de marketing.

Assim sendo, e uma vez que não têm todos um nível de significância $> 0,05$, podemos rejeitar a H_0 , ou seja, os dados da variável estudada não se originam de uma distribuição normal.

Testes de Normalidade							
Departamento:		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	Df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Idade:	Administrativo	,281	41	,000	,764	41	,000
	Marketing	,241	20	,003	,849	20	,005
	Planeamento e controlo de gestão	,180	12	,200*	,943	12	,541
	Suporte e Qualidade	,267	5	,200*	,939	5	,656
	Wholesale	,285	5	,200*	,924	5	,559

Quadro 9: Teste de Normalidade

Fonte: Elaboração através do programa SPSS

Posto tudo isto, podemos concluir que os testes paramétricos não são viáveis para o estudo em apreço uma vez que não se cumprem todos os requisitos necessários para podermos utilizar os mesmos. Assim sendo, teremos de enveredar pelos testes não paramétricos.

Tendo em conta o tamanho da amostra e as hipóteses definidas, o teste não paramétrico mais indicado para o estudo em apreço é a Correlação de *Spearman*.

De acordo com Pocinho (2010), a Correlação de *Spearman* é um teste não paramétrico que deve ser usado quando se explora duas variáveis ordinais ou uma variável ordinal e uma nominal. Ora de acordo com Shimakura (2012), uma variável ordinal é aquela onde existe ordenação entre categorias. Exemplo de uma variável ordinal é a escala de likert com a seguinte estrutura: discordo completamente, discordo, nem concordo nem discordo, concordo e concordo completamente.

Segundo Faísca (2010), o coeficiente da correlação de *Spearman* (R_s) assume valores entre -1 e +1 e quanto maior é o R_s maior é a associação entre variáveis.

O coeficiente da correlação de *Spearman*, segundo Shimakura (2006), pode ser interpretado da seguinte forma:

- Se R_s positivo: indica que à medida que a variável X cresce, a variável Y também cresce.
- Se R_s negativo: indica que à medida que a variável X cresce, a variável Y decresce.

Ainda segundo Shimakura (2006) os valores apresentados pelo teste não paramétrico Correlação de *Spearman* podem ser interpretados da seguinte forma:

Valor de rs	Interpretação
0.00 a 0.19	Uma correlação bastante fraca
0.20 a 0.39	Uma correlação fraca
0.40 a 0.69	Uma correlação moderada
0.70 a 0.89	Uma correlação forte
0.90 a 1.00	Uma correlação muito forte

Quadro 10: Interpretação do valor Rs

Fonte: Página <http://leg.ufpr.br/~silvia/CE003/node74.html> (obtido a 16/10/2016)

Posto isto, de seguida vamos iniciar o teste às quatro hipóteses definidas anteriormente neste trabalho de investigação através da utilização do teste não paramétrico “Correlação de *Spearman*”. Importa referir que todas as variáveis utilizadas para definição das hipóteses dizem respeito a escalas de Likert. Assim sendo e para possibilitar o uso do teste não paramétrico escolhido, foi necessário converter as escalas de *Likert* para formato numérico apresentado da seguinte forma:

- Nada importante (1); Pouco importante (2); Nem concordo nem discordo (3); Importante (4); Muito importante (5);
- Discordo completamente (1); discordo (2); Nem concordo nem discordo (3); Concordo (4); Concordo completamente (5).

Teste à Hipótese 1

(H₀₁): não se verifica que o departamento de AI seja importante uma vez que este dá maior credibilidade às decisões da gestão.

(H₁₁): verifica-se que o departamento de AI é importante uma vez que este dá maior credibilidade às decisões da gestão.

Correlações				
			Importância do departamento de AI	A AI dá maior credibilidade às decisões da gestão
rô de Spearman	Importância do departamento de AI	Coefficiente de Correlação	1,000	,788**
		Sig. (2 extremidades)	.	,000
		N	83	83
	A AI dá maior credibilidade às decisões da gestão	Coefficiente de Correlação	,788**	1,000
		Sig. (2 extremidades)	,000	.
		N	83	83

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Quadro 11: Teste à Hipótese 1

Fonte: Elaboração através do programa SPSS

Através da análise ao quadro acima apresentado podemos verificar que o coeficiente de correlação é de 0,788, ou seja, trata-se de uma correlação positiva (se uma das variáveis aumenta a outra também aumenta) e forte. Assim verifica-se que a importância do departamento de AI está associada ao facto deste dar maior credibilidade às decisões da gestão.

Podemos verificar ainda que o nível de significância apresentado é menor que 0,05 ($p=0,00$) ou seja, rejeita-se a hipótese nula, confirmando assim que o departamento de AI é importante uma vez que dá maior credibilidade às decisões da gestão.

Teste à Hipótese 2

(H02): não se verifica que os trabalhos da AI influenciam o comportamento dos colaboradores na organização, para ajuda no alcance dos objetivos organizacionais.

(H12): verifica-se que os trabalhos da AI influenciam o comportamento dos colaboradores na organização, para ajuda no alcance dos objetivos organizacionais.

Correlações				
			Ajuda no alcance dos objetivos organizacionais	Os trabalhos de AI influenciam o comportamento organizacional
rô de Spearman	Ajuda no alcance dos objetivos organizacionais	Coefficiente de Correlação	1,000	,652**
		Sig. (2 extremidades)	.	,000
		N	83	83
	Os trabalhos de AI influenciam o comportamento organizacional	Coefficiente de Correlação	,652**	1,000
		Sig. (2 extremidades)	,000	.
		N	83	83

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Quadro 12: Teste à Hipótese 2

Fonte: Elaborado através do programa SPSS

Através da observação do quadro 12, verifica-se que o coeficiente de correlação é de 0,652 o que nos indica de que se trata de uma correlação positiva e moderada, ou seja, à medida que uma variável aumenta a outra variável também aumenta moderadamente. Em termos práticos, podemos afirmar que a influência dos trabalhos da AI nos comportamentos organizacionais estão associados à ajuda da AI no alcance dos objetivos organizacionais, ou seja, os inquiridos consideram que os trabalhos da AI influenciam o comportamento organizacional (por exemplo: mudando comportamentos, implementando formas de agir...) com vista ao alcance dos objetivos.

Além disto, uma vez que o nível de significância apresentada é igual a 0 ($p < 0,05$), podemos concluir ainda que se rejeita a hipótese nula e desta forma podemos afirmar que os trabalhos de auditoria interna influenciam o comportamento, para ajuda no alcance dos objetivos organizacionais.

Teste à Hipótese 3

(H03): não existe relação entre a mudança de comportamentos e procedimentos na organização, pela auditoria interna, e a gestão dos riscos organizacionais.

(H13): existe relação entre a mudança de comportamentos e procedimentos na organização, pela auditoria interna, e a gestão dos riscos organizacionais.

Correlações				
			AI muda comportamentos e procedimentos	AI ajuda na gestão do risco
rô de Spearman	AI muda comportamentos e procedimentos	Coefficiente de Correlação	1,000	,530**
		Sig. (2 extremidades)	.	,000
	N	83	83	
	AI ajuda na gestão do risco	Coefficiente de Correlação	,530**	1,000
Sig. (2 extremidades)		,000	.	
N		83	83	

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Quadro 13: Teste à Hipótese 3

Fonte: Elaboração através do programa SPSS

Através do quadro 13, podemos verificar que o teste à hipótese 3 apresenta um coeficiente de correlação de *Spearman* de 0,530, o que nos indica que há uma correlação moderada entre as variáveis “mudança de comportamentos e procedimentos organizacionais” e a variável “gestão dos riscos organizacionais”. O coeficiente é ainda positivo o que indica que à medida que uma das variáveis aumenta, a outra também aumenta.

Adicionalmente, podemos concluir ainda que se rejeita a hipótese nula uma vez que o nível de significância apresentado é menor que 0,05 ($p=0,00$). Assim podemos afirmar que a auditoria interna muda comportamentos e procedimentos com o intuito de gerir os riscos organizacionais.

Teste à Hipótese 4

(H04): não se verifica que as ações da AI são geralmente aceites e implementadas, uma vez que esta acrescenta valor à organização.

(H14): verifica-se que as ações da AI são geralmente aceites e implementadas, uma vez que esta acrescenta valor à organização.

Correlações				
			AI acrescenta valor à organização	As ações de mudança propostas pela AI são geralmente aceites e implementadas
rô de Spearman	AI acrescenta valor à organização	Coefficiente de Correlação	1,000	,384**
		Sig. (2 extremidades)	.	,000
		N	83	83
	As ações de mudança propostas pela AI são geralmente aceites e implementadas	Coefficiente de Correlação	,384**	1,000
		Sig. (2 extremidades)	,000	.
		N	83	83

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Quadro 14: Teste à Hipótese 4

Fonte: Elaboração através do programa SPSS

O quadro anterior apresenta os resultados do teste à hipótese 4. Os resultados apresentam um coeficiente de correlação de *Spearman* de 0,384, o que indica que se trata de uma correlação positiva fraca. O teste apresenta ainda um nível de significância menor que 0,05 o que nos indica que há rejeição da hipótese nula, ou seja, podemos afirmar que se verifica que as ações da AI são geralmente aceites e implementadas, uma vez que acrescentam valor à organização, no entanto apesar disso, os inquiridos consideram que a associação entre ambas as variáveis é fraca, ou seja, uma boa parte dos inquiridos não consideram que as ações da AI sejam geralmente aceites e implementadas só porque estas acrescentam valor à organização. Isto indica que há inquiridos que consideram que as ações são aceites e implementadas por outras razões além do acréscimo de valor à organização.

Interpretação dos resultados

<p>H1: verifica que o departamento de AI é importante uma vez que este dá maior credibilidade às decisões da gestão.</p>	<p>Através do teste não paramétrico correlação de Spearman foi possível retirar algumas conclusões. Uma delas é de que existe uma forte associação entre as duas variáveis, tornando possível afirmar que para os inquiridos, o departamento da AI é importante para uma organização uma vez que dá maior credibilidade às decisões da gestão. Este facto é ainda verificado através da análise descritiva em que 95% dos inquiridos consideram o departamento de AI importante ou muito importante e 90% concordam ou concordam totalmente que a AI dá maior credibilidade às decisões da gestão.</p>
<p>H2: verifica-se que os trabalhos de auditoria interna influenciam o comportamento dos colaboradores na organização, para ajuda no alcance dos objetivos organizacionais</p>	<p>A hipótese 2 verifica-se, pois através do teste utilizado conseguimos constatar que existe associação entre as variáveis ao mesmo tempo que se rejeitou a hipótese nula, verificando se assim a hipótese alternativa. Assim podemos concluir que os trabalhos da AI influenciam o comportamento, para ajudar no alcance dos objetivos organizacionais. Este facto é reforçado pela análise descritiva em que 72% dos inquiridos concordam ou concordam totalmente em que os trabalhos da AI influenciam o comportamento e ainda 73% considera que a AI ajuda no alcance dos objetivos.</p>
<p>H3: existe relação entre a mudança de comportamentos e procedimentos na organização, pela auditoria interna, e a gestão dos riscos organizacionais</p>	<p>No teste à hipótese 3 podemos verificar uma associação moderada e ainda foi-nos possível a rejeição da hipótese nula. Assim verifica-se a hipótese 3. Olhando também para a estatística descritiva, 76% dos inquiridos consideram que a AI muda comportamentos e 89% consideram que a AI ajuda na gestão do risco.</p>
<p>H4: verifica-se que as ações da AI são geralmente aceites e implementadas, uma vez que esta acrescenta valor à organização</p>	<p>Por fim, através do teste à hipótese 4, verificou-se uma correlação positiva fraca, no entanto o nível de significância apresentado foi menor que 0,05, o que foi possível rejeitar a hipótese nula. A interpretação do resultado leva-nos a concluir que há associação entre as variáveis, ou seja, há associação entre o facto das ações da AI serem geralmente aceites e implementadas uma vez que esta acrescenta valor à organização. No entanto, esta associação é fraca, ou seja, leva-nos a concluir que parte dos inquiridos consideram que as ações da AI não são aceites e implementadas apenas por estas acrescentarem valor à organização.</p>

Quadro 15: Interpretação dos resultados

Fonte: Elaboração Própria

Capítulo IV - Conclusões

Nos dias de hoje, com mercados altamente competitivos e feroz concorrência, a auditoria interna tem vindo a conquistar um lugar cada vez mais importante e ativo, no seio das organizações (Teixeira,2006 & Jund,2005).

Neste contexto, o presente trabalho focou-se na influência deste departamento, na empresa em estudo (empresa Beta), essencialmente no que respeita à influência desta nos comportamentos e formas de atuar dos colaboradores na organização.

De acordo com o IBC (2016), o entendimento do comportamento organizacional é importante, pois ajuda a prevenir e evitar problemas individuais ou coletivos que possam dificultar o alcance dos objetivos organizacionais. Este entendimento é importante pois é mais fácil para a organização saber quando estes comportamentos devem ser modificados. Assim, na opinião dos inquiridos, a AI tem um forte papel no que concerne à mudança de comportamentos, uma vez que 76% dos inquiridos concordam que a AI muda comportamentos e ainda 72% concordam que os trabalhos da AI influenciam os comportamentos organizacionais.

Segundo Jund (2005), o papel da auditoria interna, na organização, tem vindo a sofrer diversas alterações, sendo que assume cada vez mais um lugar de destaque e de maior importância na organização. Esta afirmação verifica-se, na empresa Beta, uma vez que para 95% dos inquiridos, o departamento de AI é importante ou muito importante para a organização. Este nível de importância da AI é ainda reforçado pelo facto dos inquiridos considerarem que são vários os contributos desta para a organização.

De acordo com 93% dos inquiridos, a AI é importante ou muito importante pois ajuda na identificação, mitigação e prevenção de riscos, erros e fraudes, dá suporte à gestão (68%), propõe mudanças e melhorias nos controlos (78%), dá maior credibilidade à organização (93%), acrescenta valor à organização (87%), acompanha as ações corretivas (*Follow up*) (86%) e ajuda no alcance dos objetivos da organização (73%).

Para Moeller (2005), a função básica da auditoria interna passa por servir a gestão, ajudando no alcance dos objetivos da organização e desta forma ser uma mais-valia para a organização. De acordo com a opinião dos inquiridos, relativamente a estes factos, 90% dos inquiridos concordam que a AI dá maior credibilidade às decisões da gestão ao mesmo tempo que 40% considera que as ações da gestão normalmente têm por base os trabalhos da AI. Já 91% dos inquiridos consideram que a AI é uma mais-valia para a organização.

No que concerne à identificação das ações da AI, nas formas de atuar dos colaboradores inquiridos, 48% dos inquiridos conseguem identificá-las com alguma facilidade e 21% facilmente. Relativamente ao número de ações da AI que os inquiridos conseguem identificar, nas suas tarefas, 66% em algumas, 2% em todas e 18% em nenhuma tarefa. Estes resultados mostram que, no geral, os inquiridos estão a par dos trabalhos da AI, o que indica que é um departamento transparente.

No entanto, apesar de os resultados obtidos, no geral, mostrarem que os colaboradores da empresa Beta estão cientes da importância da AI bem como das ações desta, 29% dos inquiridos consideram que a AI poderia ter um papel mais ativo na organização, através de mais implementações, novas ideias que incentivem a mudança, sendo mais transparente, entre outros.

Olhando agora para a análise inferencial, tal como referido no capítulo anterior, as hipóteses foram testadas através do teste não paramétrico correlação de *Spearman*, do qual se conseguiu verificar a confirmação de todas as hipóteses, ou seja, houve rejeição de todas as hipóteses nulas ($H0_1$, $H0_2$, $H0_3$ e $H0_4$) e naturalmente a aceitação de todas as hipóteses alternativas ($H1_1$, $H1_2$, $H1_3$ e $H1_4$).

Por conseguinte, tendo em conta a ponderação do modelo de análise construído (cada hipótese alternativa verificada corresponde a 25%), com uma percentagem de confirmação de 100%, podemos afirmar que se obteve uma resposta positiva à pergunta de investigação “A AI influencia os comportamentos e formas de atuar dos colaboradores na organização?”.

Em suma, podemos concluir que foi atingido o objetivo principal desta investigação de mestrado que era o de verificar se a AI influencia os comportamentos e formas de atuar dos colaboradores na organização, sendo que importa referir que esta verificação abrange apenas a empresa estudada (empresa Beta), pois a amostra recolhida não é representativa do setor das telecomunicações.

Limitações do estudo realizado

Algumas das limitações sentidas com a elaboração deste estudo foi o facto de não ter sido possível a obtenção de respostas de outras empresas do setor das telecomunicações, impossibilitando a generalização para o setor.

Outra das limitações sentidas foi o longo tempo de espera para a obtenção das respostas aos inquéritos o que impediram o normal desenvolvimento da investigação, tornando-se um processo lento e moroso.

Recomendações para investigações futuras

Em termos de recomendações para investigações futuras, seria interessante proceder a uma amostra maior e posteriormente confrontar o departamento da AI com os resultados obtidos, através de entrevistas, tentando perceber se estes concordam com os resultados. O que se percebeu um pouco com a elaboração desta dissertação, foi que apesar da maioria dos inquiridos estar ciente da importância da AI bem como dos trabalhos e objetivos desta, ainda existem pessoas que não o sabem e que talvez seria importante alterar essa situação. É neste sentido que seria interessante dar a conhecer estes factos à AI das organizações para que quiçá estes tomem medidas em relação a isso, pois consideramos que seria importante para a organização e até mesmo para os colaboradores.

Referências Bibliográficas

- Almeida, L. & Freire, T. (2007). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilibrios.
- Almeida, M (1996). *Auditoria: um curso moderno e completo* (5ª Edição). São Paulo: Atlas.
- Alves, A. (2009). *A Evolução da Auditoria Interna após a Lei SOX – Impactos indiretos no caso português* (Dissertação de Mestrado, Universidade de Aveiro), Obtido a 10 de outubro de <http://ria.ua.pt/handle/10773/3261>.
- Attie, W (2009). *Auditoria: Conceitos e aplicação* (4º Edição). São Paulo: Atlas.
- Boynton, W., Johnson, R., & Kell, W. (2002). *Auditoria* (7ª edição). São Paulo: Atlas.
- Burke, A. (2009) – *Introduction to Audit Planning*. Obtido a 09 de outubro de 2016, de <http://www.cpaireland.ie/docs/default-source/Students/Study-Support/P1 Auditing/introduction-to-audit-planning.pdf?sfvrsn=0>.
- Cartoni, M. (2007). *Manual de monografia geral*. Valinhos: Faculdades de Valinhos.
- Castanheira, N. (2007). *Auditoria Interna baseada no Risco: Estudo do caso português*. (Dissertação de mestrado, Universidade do Minho). Obtido a 10 de outubro de 2016 de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/7061>.
- Chiavenato I. (2000). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. Rio de Janeiro: Campus.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2004). Enterprise Risk Management – Integrated Framework*. Obtido a 7 de setembro de 2016 de http://www.coso.org/documents/coso_erm_executivesummary.pdf.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013). Internal Control – Integrated Framework*. Obtido a 7 de setembro de 2016 de http://www.coso.org/documents/990025P_Executive_Summary_final_may20_e.pdf.
- Cortella, S. (2008). *“Qual é a tua obra?”*. Rio de Janeiro. Vozes.
- Cruz, M. (2005). *Perspetivas da Gestão do Risco Empresarial-Gestão Contemporânea*. Porto Alegre.
- Dal Mas, A. (2000) – *Auditoria Independente: treinamento de pessoal, introdução aos procedimentos de auditoria*. São Paulo: Atlas.
- Fáisca, L. (2010). *Modelar relações entre variáveis quantitativas*. Obtido a 27 de outubro de 2016 de <http://w3.ualg.pt/~lfaisca/SMAD05/SMAD%2005.pdf>.

- Ferreira, P. (2005). *Estatística Descritiva e Inferencial*. Obtido a 09 de outubro de 2016, de <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/9961/1/AP200501.pdf>.
- Fisher, A. (1973). *Statistical Methods for Research Workers* (13ª Edição). Nova Iorque: Hafner.
- Fortin, F. (1999). *O processo de Investigação: da conceção à realização* (2ª Edição). Loures: Lusociência.
- Franco, H. & Marra, E. (2000). *Auditoria contábil*. São Paulo: Atlas.
- Georgopoulos, B. & Tannenbaum, A. (1957). *A Study of Organizational Effectiveness*. Washington D.C.
- Ghalayini, M. & Noble, S. (1996). *The Changing Basis of Performance Measurement: International Journal of Operations & Production Management*. Editora: Emerald.
- Gil, C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (5ª Edição). São Paulo: Atlas.
- Gil, C. (2010). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Instituto Brasileiro de Coaching. (2016). *Conceito de Comportamento Organizacional*. Obtido a 09 de outubro de 2016, <http://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/conceito-de-comportamento-organizacional/>.
- Institut of Internal Auditors. (2008). *Definition of Internal Auditing*. Obtido a 09 de outubro de 2016, de <http://www.theiia.org/guidance/standards-and-guidance/ippf/definition-of-internal-auditing/?search%C2%BCdefinition>.
- Instituto Português de Auditoria Interna. (2009). *Enquadramento de práticas profissionais de auditoria interna*. Obtido em 10 de outubro de 2016, de http://www.ipai.pt/fotos/gca/ippf_2009_port_normas_0809_1252171596.pdf.
- International Standard Auditing 500. (2009) – *Audit Evidence*. Obtido a 09 de outubro de 2016, de <http://www.ifac.org/system/files/downloads/a022-2010-iaasb-handbook-isa-500.pdf>.
- Jund, S. (2005). *Auditoria Conceitos, Normas, Técnicas e Procedimentos* (7ª Edição). Rio de Janeiro: Campus.

- Kaplan, A. (1969). *A conduta na pesquisa - metodologia para as ciências do comportamento*. São Paulo: Usp.
- Kaplan, S. & Norton, P. (1992). *The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance*. Editora: *Harvard Business Review*.
- Lakatos, M. & Marconi, M. (1999). *Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados* (4ª Edição). São Paulo: Atlas.
- Lisboa, I. (2014). Diferenças básicas entre a Auditoria Interna e a Auditoria Externa. Obtido a 09 de outubro de 2016, http://www.portaldeauditoria.com.br/auditoria-interna/diferencas_basicas_auditoria.asp.
- Lusthaus, C. & Adrien, H. (1998). *Organizational assessment: A review of experience*. Editora: Universalia.
- Mafalda, F. (2010). *Identificação e avaliação do risco, por via do conhecimento da entidade a auditar: caso concreto para o sector hospitalar público*. Obtido a 3 de setembro de 2016 de <http://www.oroc.pt/fotos/editor2/Revista/49/RA491Parte.pdf>.
- Marôco, J. (2009). *Avaliação das qualidades psicométricas de uma escala*. Lisboa: ISPA.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com Utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Martin J. (1992). *Cultures in organizations: Three perspectives*. Nova Iorque: *Oxford University*.
- McNamee, D. (1997). *Auditoria Baseada em Riscos: mudando o paradigma das auditorias internas*. Obtido a 09 de outubro de 2016, de http://www.qsp.org.br/auditoria_risco.shtml.
- Minayo, S. (2010). *O desafio do conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde* (12ª Edição). São Paulo: Hucitec-Abrasco.
- Moeller, R. (2005). *Brink's Modern Internal Auditing*. Nova Jersey: Wiley.
- Nabais, C. (1993). *Noções práticas de auditoria*. Lisboa: Editorial Presença.
- Neves, J. (2008). *A importância de um sistema de controlo interno*. Obtido a 09 de outubro de 2016, de http://www.occ.pt/downloads/files/1213983276_60e61_gestao.pdf.
- Oliveira, D. (1992). *Sistemas de informação gerenciais: estratégias, táticas, operacionais* (8ª Edição). São Paulo: Atlas.

- Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, (1998). *Manual do Revisor Oficial de Contas, Diretriz de Revisão/Auditoria (DRA) 230 – Papéis de trabalho*. Obtido a 18 de julho de 2016 de <http://www.infocontab.com.pt/download/dra/DRA230.pdf>.
- Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (1999). *Manual do Revisor Oficial de Contas, Diretriz de Revisão/Auditoria (DRA) 300 – Planeamento*. Obtido a 18 de julho de 2016 de <http://www.infocontab.com.pt/download/dra/DRA300.pdf>.
- Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (1999). *Manual do Revisor Oficial de Contas, Diretriz de Revisão/Auditoria (DRA) 310 – Conhecimento do Negócio*. Obtido a 18 de julho de 2016 de <http://www.infocontab.com.pt/download/DRA/DRA310.pdf>.
- Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (2000). *Manual do Revisor Oficial de Contas, Diretriz de Revisão/Auditoria (DRA) 410 – Controlo Interno*. Obtido a 18 de julho de 2016 de <http://www.infocontab.com.pt/download/DRA/DRA410.pdf>.
- Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, (1998). *Manual do Revisor Oficial de Contas, Diretriz de Revisão/Auditoria (DRA) 510 – Prova de Revisão/Auditoria*. Obtido a 18 de julho de 2016 de <http://www.infocontab.com.pt/download/dra/DRA510.pdf>.
- Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (2001). *Manual do Revisor Oficial de Contas, Diretriz de Revisão/Auditoria (DRA) 700 – Relatório de Revisão/Auditoria*. Obtido a 18 de julho de 2016 de <http://www.infocontab.com.pt/download/dra/dra700.pdf>.
- Pardal, L & Correia, E. (1995). “*Métodos de Investigação Social*”. Porto: Areal.
- Pedrosa A. & Gama S. (2004). *Introdução Computacional à Probabilidade e Estatística*. Porto: Porto Editora.
- Pereira, M. (2004). *Introdução à Administração* (3ª Edição). São Paulo: Prentice Hall.
- Perovano, D. (2014). *Manual de Metodologia Científica*. São Paulo: Jurvá.
- Pickett, K. (2005) – *The Essencial Handbook of Internal Auditing*. Inglaterra: Wiley.
- Pocinho, M. (2010). *Estatística II*. Obtido a 9 de outubro de 2016 de <https://pt.scribd.com/document/39887223/Sebenta-estatistica-II-com-anexos-2010>.
- Polit, D. & Hungler, B. (1995). *Fundamentação de Pesquisa de Enfermagem* (3ª Edição). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Pradas, T. e Salvador, C. (1995). *Auditoria de entidades locais*. Instituto de Auditores

- Censores Jurados de Cuentas de España. Madrid.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Robbins, P. (2005). *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. & Judge, T. *Essentials of organizational behavior* (10ª Edição). Person.
- Rodrigues, C. (2005). *Integridade, Independência, Competência*. Obtido a 09 de outubro de 2016, de http://www.oroc.pt/revista/detalhe_artigo.php?id=14.
- Sá, L. (1998). *Curso de auditoria* (8ª Edição). São Paulo: Atlas.
- Salles, J. (2006). *Gerenciamento de riscos em projetos*. Rio de Janeiro: FGV.
- SAPOTEK (2016). *Balanço 2015/Perspetivas 2016: Economia portuguesa precisa de um sector de telecomunicações forte, diz a ApriteL*. Obtido a 02 de agosto de 2016, de http://tek.sapo.pt/opiniao/artigo/balanco_2015_perspetivas_2016_economia_portuguesa_precisa_de_um_sector_de_teleco-45624hlo.html.
- Schein, E. (1986). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Shimakura, S. (2006). *Interpretação do coeficiente de correlação*. Obtido a 10 de outubro de 2016 de <http://leg.ufpr.br/~silvia/CE003/node74.html>.
- Shimakura, S. (2012). *Tipos de variáveis*. Obtido a 10 de outubro de 2016 de <http://leg.ufpr.br/~silvia/CE055/node8.html>.
- Simões, S. (2014). *Portugal foi quem mais investiu no setor das telecomunicações na Europa*. Obtido a 19 de outubro de 2016, de <http://observador.pt/2014/07/22/apesar-da-crise-portugal-foi-quem-mais-investiu-setor-das-telecomunicacoes-na-europa/>.
- Sousa, B. (2005). *Investigação em Educação*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Souza, E. (2011). *Aplicação dos testes de Shapiro-Wilk, Kolmogorovi-Smirnov e Qui-Quadrado na adequação da análise da normalidade*. Obtido a 23 de outubro de 2016, de <https://pt.scribd.com/doc/57103491/Comparacao-dos-Testes-de-Aderencia-a-Normalidade>.
- Teixeira, M. (2006). *O Contributo da Auditoria Interna para uma Gestão eficaz* (Dissertação de Mestrado, Universidade Aberta de Coimbra). Obtido a 15 de outubro de 2016 de http://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/581/1/TMCA_Maria%20deFatimaTeixeira.pdf.

- Tuckman, W. (2000). *Manual de Investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Tuckman, W. (2002), *Manual de Investigação em Educação (2ª Edição)*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Tribunal de Contas, (1999). *Manual de Auditoria e de Procedimentos (Volume 1)*. Obtido a 09 de outubro de 2016, de <http://www.tcontas.pt/pt/actos/manual/manual.pdf>.
- Yuchtman, E. & Seashore, S. (1967). *Factorial Analysis of Organizational Performance*. *Administrative Science Quarterly*.
- Weiers, M. (1998). *Marketing Research (2ª Edição)*. Londres: Prentice-Hall.

Apêndices

Apêndice I – Inquérito

Influência dos comportamentos e formas de atuar dos colaboradores na organização

O presente questionário insere-se no âmbito da dissertação de mestrado em Auditoria do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP), e tem como objetivo analisar a influência da Auditoria Interna no comportamento e formas de atuar dos colaboradores na organização.

A suas respostas são fundamentais para este estudo e desde já agradeço a sua colaboração!


Empresa:

 Escreva uma ou algumas palavras

Departamento:

 Escreva uma ou algumas palavras

Habilitações Literárias:

 Escreva uma ou algumas palavras

Idade:

 Escreva uma ou algumas palavras

Genéro:

 Escreva uma ou algumas palavras

Responda às seguintes questões assinalando com um (X) a resposta que considera mais adequada.

A sua organização tem departamento de Auditoria Interna (AI)?

Sim

Não

Na sua opinião, como classifica a importância do departamento de AI para uma organização?

- Nada Importante
- Pouco Importante
- Importante
- Muito Importante
- Sem opinião

Classifique, quanto ao nível de importância, os contributos da AI para uma organização.

	Nada Importante	Pouco Importante	Nem concordo nem discordo	Importante	Muito Importante
Identifica áreas de maior risco de fraude e falhas.(Marques, 1997)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajuda na gestão do risco (Pradas,1995)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Propõe novas ideias e encoraja a mudança (Pickett, 2005)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajuda no alcance dos objetivos organizacionais (Moeller, 2005)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajuda a prevenir e mitigar erros e fraudes (Franco e Marra, 1999)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dá suporte às decisões da gestão (Pickett, 2005)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acompanha e dá suporte às ações corretivas implementadas (Follow Up) (IIA, 2009)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Melhora e avalia a eficácia e eficiência dos controlos contabilísticos, financeiros e operacionais (IIA, 2008)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dá maior credibilidade à organização (Alves,2009)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acrescenta Valor (IIA, 2008)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Expresse a sua opinião em relação às afirmações que se seguem!

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
A AI tem um papel ativo na organização (DRA 410, 2000)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A área de AI é uma mais-valia para uma organização (IIA, 2008)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A AI muda comportamentos e procedimentos (Pickett, 2005)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As ações da gestão têm por base os trabalhos da AI (Pickett, 2005)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A AI dá maior credibilidade às decisões da gestão (Alves, 2009)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As ações de mudança propostas pela AI são geralmente aceites e implementadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A AI contribui para a melhoria do Sistema de Controlo Interno (Morais & Martins, 2007)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As organizações sem controlos internos são mais frágeis (IIA, 2008)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A AI aumenta a credibilidade para as auditorias externas (Almeida,1996)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uma organização com um bom sistema de CI dispensa a necessidade do departamento de AI (Neves, 2008)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A gestão deve ignorar propostas da AI não devidamente documentadas e suportadas (IPPF 2200, 2012)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A AI ajuda no alcance dos objetivos organizacionais (IIA, 2008)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A gestão não deve implementar ações propostas pela AI que requerem grande dispêndio financeiro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As ações da AI estão constantemente presentes nas formas de atuar dos colaboradores da organização	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Os trabalhos de AI influenciam o comportamento organizacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No seu quotidiano, dentro da organização onde se encontra inserido, com que facilidade consegue identificar ações implementadas pela AI?

- Muito dificilmente
- Dificilmente
- Com alguma facilidade
- Facilmente
- Muito Facilmente

Em quantas tarefas que executa consegue identificar ações da AI?

- Não sei
- Em nenhuma tarefa
- Em algumas tarefas.
- Em todas
- Sem opinião

Na sua opinião, considera que a AI poderia ter um papel mais ativo na organização?

- Sim
- Não
- Sem opinião

Se respondeu afirmativamente à questão anterior, de que forma considera que a AI poderia ter uma papel mais ativo na organização?

 Escreva um parágrafo


Quando as ações de AI não são aceites pela gestão, quais serão os principais motivos?

- Não têm fundamento
 - Requerem grande dispêndio financeiro, com a sua implementação
 - A gestão tem opinião diferente
 - Sem opinião
 - Outra
- Escreva sua resposta

Muito obrigada pela colaboração neste estudo!

Anexos

Anexo 1

Ranking	Empresa	Volume de negócios em 2013 (€)	Varição de volume de negócios 2012/2013	Resultados líquidos em 2013 (€)	Varição de resultados líquidos 2012/2013	Valor Acrescentado Bruto em 2013 (€)	Número de Empregados	Site
1	PETRÓLEOS DE PORTUGAL - PETROGAL, S.A.	10.866.915.916	4,39%	-70.214.216	-457,08%	232.482.320	1808	www.galenergia.com
2	EDP SERVIÇO UNIVERSAL, S.A.	4.442.617.893	-10,35%	-1.462.219	-105,89%	10.409.327	27	www.edpsupt
3	PINGO DOCE - DISTRIBUIÇÃO ALIMENTAR, S.A.	3.368.984.383	4,22%	-1.285.943	-11,99%	360.022.976	21.602	www.pingo doce.pt
4	MODELO CONTINENTE - HIPERMERCADOS, S.A.	3.333.908.917	75,4%	68.163.648	88,08%	4.451.951.051	21.383	www.continente.pt
5	GALP - GÁS NATURAL, S.A.	2.697.008.314	10,26%	174.767.465	0,28%	193.714.624	7	www.galenergia.com
6	EDP DISTRIBUIÇÃO - ENERGIA, S.A.	26.494.610.000	1,40%	252.197.000	18,63%	1.056.716.000	3.300	www.edpdistribicao.pt
7	 EDP - ENERGIAS DE PORTUGAL, S.A.	2.477.431.502	13,11%	790.075.101	-5,02%	36.884.498	34	www.edp.pt
8	TRANSPORTES AÉREOS PORTUGUESES, S.A.	2.477.845.718	2,07%	34.015.054	59,19%	653.968.929	6.881	www.tapportugal.com
9	REPSOL PORTUGUESA, S.A.	2.095.610.476,9	-2,09%	22.213.977	-3,90%	57.557.866	234	www.repsol.com
10	EDP COMERCIAL - COMERCIALIZAÇÃO DE ENERGIA, S.A.	1.955.056.000	72,05%	-10.058.000	-26,60%	-2.244.000	6	www.edp.pt
11	PT COMUNICAÇÕES, S.A.	1.708.228.286	-3,72%	-210.225.304	-14,91%	8.28.929.361	6.655	www.ptcom.pt
12	SAPTEM (PORTUGAL) COMÉRCIO MARÍTIMO, SOCIEDADE UNIPESSOAL, LDA.	1.609.158.385	26,10%	29.945.883	-76,75%	453.269.310	459	www.sajtem.com
13	VOLKSWAGEN AUTUROPA, LDA	1.606.039.683	-12,23%	33.973.355	-37,44%	252.983.967	3575	www.volkswagenautouropa.pt
14	BP PORTUGAL - COMÉRCIO DE COMBUSTÍVEIS E LUBRIFICANTES, S.A.	1.489.925.070	-7,32%	-22.817.525	57,96%	54.722.847	85	www.bp.pt
15	AUCHAN PORTUGAL HIPERMERCADOS, S.A.	1.404.983.164	-3,03%	6.036.720	149,92%	187.673.482	8.504	www.auchan.pt
16	CEPSA - PORTUGUESA PETRÓLEOS, S.A.	1.304.487.294	-12,58%	33.885.329	-35,66%	31.370.399	171	www.cepsa.pt
17	EDP - GESTÃO DA PRODUÇÃO DE ENERGIA, S.A.	1.276.809.269	-1,47%	289.669.286	-13,71%	768.453.928	1.022	www.edp.pt
18	WELLAX FOOD LOGISTICS - COM. PRODUTOS ALIMENTARES, SOC. UNIPESSOAL, LDA	1.273.702.634	-30,55%	4.610.264	-88,72%	273.28.625	54	www.wellaxfoods.com
19	PORTUGAL SÓPORCEL FINE PAPER, S.A.	1.269.635.368	-3,49%	13.000.771	45,60%	19.355.603	33	www.portugalsoporcel.com/pt
20	EP - ESTRADAS DE PORTUGAL, S.A.	1.100.002.798	-34,25%	14.763.971	-59,76%	554.796.697	1125	www.estradasdeportugal.pt
21	MEIO - SERVIÇOS DE COMUNICAÇÕES E MULTIMÉDIA, S.A.	1.054.564.457	-8,56%	336.146.179	33,62%	455.927.998	1.094	www.meio.pt
22	VODAFONE PORTUGAL - COMUNICAÇÕES PESSOAIS, S.A.	1.051.860.000	-12,29%	90.238.000	-33,65%	403.730.000		www.vodafone.pt
23	ENDESA ENERGIA S.A. SUCURSAL PORTUGAL	800.577.832	0,08%	55.275.406	172,93%	59.561.599	4	www.endsaonline.com/pt
24	CONTINENTAL MATOR - INDÚSTRIA DE PNEUS, S.A.	794.328.034	-0,26%	195.710.265	4,88%	345.977.681	1.695	www.conti-online.com
25	DIA PORTUGAL - SUPERMERCADOS, SOCIEDADE UNIPESSOAL, LDA	776.612.589	-2,14%	29.210.751	-3,6%	130.562.338	3753	www.minipreco.pt
26	RECHEIO - CASH AND CARRY, S.A.	750.826.868	-0,31%	19.610.470	9,50%	54.219.665	1747	www.recheio.pt
27	IMP ALIMENTAR, S.A.	741.325.339	-3,88%	10.537.095	20,41%	20.729.432	253	www.mosqueteiros.com
28	LACTOGAL - PRODUTOS ALIMENTARES, S.A.	731.434.125	7,14%	36.208.471	168,16%	104.547.933	1540	www.lactogal.pt
29	NOS COMUNICAÇÕES, S.A.	692.028.976	-5,32%	-2.584.844	-104,06%	141.067.321	703	www.nos.pt
30	REPSOL POLÍMEROS, S.A.	637.885.959	17,87%	-278.804.447	-85,9%	-7.281.387	453	www.repsol.com
31	TEIXEIRA DUARTE - ENGENHARIA E CONSTRUÇÕES, S.A.	631.082.435	23,07%	70.286.608	26,65%	188.982.392	3.820	www.teixeiraduarte.pt
32	MOTA - ENIGL, ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO ÁFRICA, S.A.	624.018.697		74.440.342	537,7275%	12.692.562	42	
33	REAGRO - IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO, S.A.	621.282.028	-1,24%	5.124.471	51,39%	9194.825	61	www.reagro.net
34	WORTEN - EQUIPAMENTOS PARA O LAR, S.A.	605.691.953	2,66%	3.666.730	261,70%	55.360.012	2.959	www.worten.pt
35	ALLIANCE HEALTHCARE, S.A.	599.525.258	19,10%	7303.044	67,397%	34.673.830	386	www.alliance-healthcare.pt
36	REN - REDE ELÉCTRICA NACIONAL, S.A.	531.684.937	30,02%	101873.610	2,88%	3774.59127	267	www.ren.pt
37	CTT - CORREIOS DE PORTUGAL, S.A.	524.797.466	-1,39%	61.016.067	58,26%	378.447.895	11.217	www.ctt.pt
38	SÓPORCEL - SOCIEDADE PORTUGUESA DE PAPEL, S.A.	509.247.874	-7,47%	59135.632	-28,77%	19.004.195	696	www.portugalsoporcel.com
39	PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVEIS PORTUGAL, S.A.	503.922.579	22,99%	3.793.585	41,36%	34.156.231	988	www.anquildepsa-peugeot-citroen.com
40	ALCAPETRO - PETRÓLEOS E DERIVADOS, S.A.	499.433.510	98,2%	1.659.185	-67,59%	1210.972	5	www.mosqueteiros.com