



Instituto Superior de Economia e Gestão

UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

DESDE 1911

MESTRADO

CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

FATORES CONDICIONANTES DO ESTADO DE HUMOR DOS
AUDITORES – APLICAÇÃO AO CASO PORTUGUÊS

SUSANA COUTINHO MAURÍCIO

NOVEMBRO 2015



Instituto Superior de Economia e Gestão

UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

DESDE 1911

MESTRADO

CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

FATORES CONDICIONANTES DO ESTADO DE HUMOR DOS
AUDITORES – APLICAÇÃO AO CASO PORTUGUÊS

SUSANA COUTINHO MAURÍCIO

ORIENTAÇÃO:

PROFESSORA DOUTORA MARIA JOÃO GUEDES

RESUMO

O estado de humor de um auditor influencia a sua *performance* e a eficácia de uma auditoria (Chung *et al.*, 2005 e Cianci & Bierstaker, 2009). Como tal, os diferentes estados de humor, designados de positivos, neutros ou negativos, conduzem a diferentes avaliações em auditoria. É neste sentido que o trabalho pretende estudar os fatores condicionantes do estado de humor em auditoria com aplicação ao caso português. Para tal, foi efetuado um questionário dirigido aos auditores tendo sido obtidas 133 respostas.

Foram estudadas, como causas principais do estado de humor, o número de horas de trabalho semanal, o número de anos de experiência profissional em áreas de auditoria e outras, os fatores socioeconómicos, o bem-estar social, os níveis de *stress* laborais e a prática de exercício físico. Através da regressão linear estimada, os resultados demonstra existir uma associação positiva do bem-estar social ao estado de humor positivo e uma associação negativa do bem-estar social ao estado de humor negativo.

Palavras-chave: estado de humor, PANAS, SES, Job Stress Scale, SWLS

ABSTRACT

An auditor's mood states influences their performance and the auditing process' effectiveness (Chung *et al.*, 2005 e Cianci & Bierstaker, 2009). As such, different mood states, namely positive, neutral or negative, may lead to different outcomes in auditing. In this sense, our work aims to study the conditioning factors of mood states in auditing with the application to the Portuguese case. To this end, a survey was addressed to a sample of auditors, where 133 answers were obtained.

We studied as major causes of mood state the number of hours worked per week, the number of years of professional experience in auditing and others areas, socioeconomic factors, social welfare, work stress levels and physical activity. Based on the estimated linear regression, we concluded that social welfare is positively associated with positive mood state and negatively associated with negative mood state.

Keywords: mood states, PANAS, SES, Job Stress Scale, SWLS

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, à minha orientadora, Professora Maria João Guedes, pelas sugestões, comentários e disponibilidade prestada em todas as fases do trabalho. Ao Professor Nuno Crespo pelos comentários e sugestões.

Em segundo, à Informa D&B pela disponibilização dos contactos das empresas, essenciais na divulgação dos inquéritos aos auditores. E, a todos os auditores inquiridos pela sua disponibilidade e contributo.

E por último, à minha família e namorado por acreditarem em mim e me apoiarem quando mais precisava.

ÍNDICE GERAL

RESUMO	I
ABSTRACT	II
AGRADECIMENTOS	III
ÍNDICE DE TABELAS	VI
ÍNDICE DE ANEXOS	VII
1. INTRODUÇÃO	1
2. REVISÃO DE LITERATURA E HIPÓTESES	3
2.1. <i>Estado de humor - conceito</i>	4
2.2. <i>Estado de Humor</i>	6
2.3. <i>Status Socioeconómico</i>	8
2.4. <i>Níveis de stress laborais</i>	9
2.5. <i>Bem-estar social</i>	12
3. AMOSTRA	13
3.1. <i>Dados</i>	13
3.2. <i>Caracterização da amostra</i>	14
3.3. <i>Medidas usadas</i>	14
3.2.1. <i>PANAS Scale</i>	15
3.2.2. <i>SES</i>	15
3.2.3. <i>Job Stress Scale</i>	16
3.2.4. <i>Satisfaction with Life Scale</i>	16
3.4. <i>Variáveis</i>	17
4. ANÁLISE EMPÍRICA	20
4.1. <i>Estatísticas Descritivas</i>	20
4.2. <i>Testes t-student</i>	22
4.3. <i>Testes qui-quadrado</i>	27

4.4	<i>Modelo de Regressão Linear</i>	28
5.	CONCLUSÕES, LIMITAÇÕES E INVESTIGAÇÃO FUTURA	33
5.1.	<i>Conclusões</i>	33
5.2.	<i>Limitações e Investigação futura</i>	35
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
	<i>Anexos</i>	42

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela I – Variáveis do modelo	17
Tabela II - Estatísticas descritivas	20
Tabela III – Análise do impacto das viagens em trabalho em auditoria	21
Tabela IV – Número médio de horas de trabalho semanal por estado de humor .	22
Tabela V – Fatores socioeconómicos por estado de humor	23
Tabela VI – Experiência profissional por estado de humor.....	23
Tabela VII – Experiência profissional em auditoria por estado de humor	23
Tabela VIII – Anos de experiência profissional por rendimento	24
Tabela IX – Anos de experiência profissional em auditoria por rendimento.....	24
Tabela X – Nível de bem-estar social por estado de humor	24
Tabela XI - Teste t-student (nível de bem-estar social por rendimento)	25
Tabela XII – Nível de <i>Demand</i> por estado de humor.....	26
Tabela XIII – Nível de <i>Control</i> por estado de humor.....	26
Tabela XIV – Nível de <i>Support</i> por estado de humor	26
Tabela XV – Prática de exercício físico por estado de humor	27
Tabela XVI – Variáveis do modelo recodificadas	28
Tabela XVII – Modelos de regressão linear.....	28

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo I – Descrição da Amostra	42
Anexo II – Correlação de Pearson	46
Anexo III – Inquérito	47

ABREVIATURAS

IPAI - Instituto Português de Auditoria Interna

NA - Negative Affect

PA - Positive Affect

PANAS – Positive and Negative Affect Scale

ROC - Revisor Oficial de Contas

SES - Socioeconomic Status

SROC - Sociedade Revisora Oficial de Contas

SWLS - Satisfaction With Life Scale

1. INTRODUÇÃO

Os escândalos financeiros como o da Enron, da WorldCom, da Tyco e da HealthSouth, são apenas alguns dos muitos casos que têm vindo a marcar o último século com consequências económicas e financeiras desastrosas. Trata-se de exemplos em que a independência do auditor levou a relatos financeiros mais agressivos. Este é influenciado pelo estado de humor de um auditor colocando em causa o seu desempenho e relato financeiro (Chung et al., 2005). De relevar a crescente importância que o conceito de independência na cultura da auditoria tem vindo a adquirir (Ionescu, 2009).

A auditoria envolve a realização de tarefas específicas e por isso é importante saber se o humor as condiciona. Por exemplo, Isen *et al.* (1987) analisam a conexão entre estado de humor e tomada de decisão concluindo que o estado de humor pode ter efeitos construtivos na tomada de decisão, como a pesquisa de informação e a criatividade, melhorando o processo de decisão em auditoria; e não construtivos, como a diminuição da criatividade e da pesquisa de informação diminuindo a eficácia no processo de tomada de decisão. Chung *et al.* (2008) concluem que a tomada de decisão em auditoria é afetada pelo estado de humor do auditor e verificam que um estado de humor positivo reduz o nível de consenso e de conservadorismo na tomada de decisão. Em contrapartida um estado de humor negativo aumenta o nível de conservadorismo e o nível de consenso.

Assim, e num contexto de auditoria onde o ambiente de trabalho é cada vez mais complexo, há propensão em criar uma variedade de estados de humor podendo

ter efeitos sobre a auditoria (Rokhmania, 2012). Como tal, o estado de humor, constitui um fator condicionante do trabalho em auditoria, da tomada de decisão, bem como da análise de informação por parte dos auditores conduzindo a diferentes julgamentos, mais ou menos corretos (Chung et al. 2005).

O objetivo deste estudo é investigar o estado de humor dos Auditores. Desta forma, este estudo procura contribuir para uma melhor compreensão do impacto que as características pessoais dos indivíduos podem ter no estado de humor do auditor, com aplicação ao caso português.

A dissertação encontra-se dividida em cinco capítulos: a Introdução; a Revisão de Literatura, com apresentação de breves conceitos, de escalas usadas e das suas aplicabilidades. Segue-se, o terceiro capítulo com a caracterização da amostra, a definição das hipóteses a testar e dos modelos de regressão linear. O quarto capítulo analisa os *outputs* obtidos. Por fim, o quinto capítulo apresenta as conclusões obtidas, as limitações e possíveis sugestões de trabalhos futuros.

2. REVISÃO DE LITERATURA E HIPÓTESES

A auditoria é regida por normas que procuram promover a tomada de decisão independente do auditor (Windsor & Kavanagh, 2012), ainda assim, não está livre de situações como o caso do colapso do Lehmans Brothers, que constitui um exemplo de falha da auditoria, (Windsor & Kavanagh, 2012). As falhas em auditoria associadas a escândalos financeiros sugerem que nem todos os auditores possuem integridade e senso de dever público para desempenhar as suas obrigações profissionais com independência (Windsor & Kavanagh, 2012). Assim, e em prol de uma auditoria mais eficiente têm sido aplicadas medidas adicionais (Cianci & Bierstaker, 2009). Tais traduzem-se em aumento das cargas de trabalho e pressão de tempo, de inspeções e controlos mais exigentes, de emissão de regulamentos com o intuito de melhoria da qualidade da função de auditoria e da objetividade do auditor, (Cianci & Bierstaker 2009). Esta evolução, da função de auditoria, surge como resposta de uma sociedade cada vez mais exigente e atenta e tem repercussões sobre a auditoria. Como tal, é pertinente a elaboração de estudos sobre o impacto do estado de humor na tomada de decisão em auditoria (Noland et al. 2015).

O presente estudo, pretende assim, analisar que fatores são condicionantes do estado de humor em auditoria.

2.1. *Estado de humor - conceito*

Chung et al. (2008) define o estado de humor como um estado de espírito ou um sentimento que caracteriza uma tarefa de irrelevante e que se estende num longo horizonte temporal. Existem três tipos de estado de humor: positivo, neutro e negativo (Chung et al. 2008).

Clore *et al.* (1994) defendem que os estados afetivos podem influenciar o processamento de informação e, Isen (2001) demonstra alguma preocupação quanto à existência de estímulos ambientais alheios que afetem o humor de um indivíduo. Assim, e de acordo com Clore *et al.* (1994), as decisões positivas estão associadas a climas com estados afetivos positivistas e as ações negativas a climas mais pessimistas. As atitudes como ajudar os colegas de trabalho, proteger e defender a organização, fazer sugestões construtivas são exemplos de ações positivas. As atitudes como o pessimismo, a concentração somente em aspetos negativos numa auditoria são reflexo de ações negativas (George & Jones, 2001). O *stress*, a depressão, a ansiedade e o humor podem afetar os processos cognitivos do auditor e assim condicionar a forma de pensar, de armazenar e de extrair informação, bem como condicionar a resolução de problemas (Rokhmania 2012) tomando decisões mais conservadoras comparativamente a auditores cujos estados de humor se revelem mais otimistas. Albarracin & Kumkale (2003) defendem que os estados afetivos influenciam a motivação e a capacidade dos indivíduos pensarem tendo impacto sobre o processamento de informações mais complexas.

O estado de humor não influencia apenas o processamento de informação (Clore et al. 1994) mas também o desempenho de um auditor (Cianci & Bierstaker, 2009). Cianci & Bierstaker (2009) afirmam que o desempenho de um auditor é influenciado por fatores como o estado de humor do auditor, o tipo de tarefa desempenhada e a pressão que os clientes exercem sobre quem audita. Assim, os auditores com estado de humor positivo tendem a tomar decisões mais éticas, no entanto, cedem com mais facilidade a pressões dos seus clientes (Cianci & Bierstaker, 2009). E, os auditores que apresentam estado de humor negativo, tomam decisões menos éticas mas não cedem com facilidade a pressões dos seus clientes. Cianci & Bierstaker (2009) concluem que, a natureza das tarefas desempenhadas pelos auditores constituem, também, um condicionante do estado de humor sendo que, os auditores com estado de humor negativo tendem a ceder às pressões dos seus clientes mesmo em decisões em que sabem que terão impacto e consequências prejudiciais. Desta forma, o humor negativo poderá dificultar a eficácia da auditoria.

Contudo, e ao contrário das conclusões obtidas de que o estado de humor e a tomada de decisão em auditoria se encontram associadas (Cianci & Bierstaker, 2009), Weisbrod (2009) obtém evidências de que não existe associação entre o estado de humor positivo e a tomada de decisão.

2.2. Estado de Humor

O estado de humor é medido pela escala *Positive and Negative Affect Scale* (PANAS) elaborada por Watson *et al* (1988). A escala mede o estado de humor com base em dois fatores – *Positive Affect* (PA) e *Negative Affect* (NA).

O PA representa sentimentos como o entusiasmo, a máxima concentração, a energia enquanto, o NA expressa-se através de sentimentos como o medo, a culpa e a ansiedade.

Um caso de aplicabilidade da escala PANAS no estudo do estado de humor em auditoria foi o de Rokhmania (2012), cujo objetivo recai sobre a análise do impacto do estado de humor nos julgamentos éticos dos auditores, tendo, os estados de humor, sido agregados por positivos, neutros e negativos. O autor analisou o impacto que a experiência profissional tem sobre a tomada de decisão concluindo que, os auditores com níveis de experiência relativamente diminutos reagem de forma mais precipitada comparativamente a auditores com níveis de experiência mais altos (Rokhmania 2012). Conclusão similar foi a de Libby & Frederick (1990) que, na análise do impacto do número de anos de experiência profissional de um auditor sobre as tarefas desempenhadas na função de auditoria, verifica que a experiência profissional de um indivíduo acarreta benefícios para as tarefas desempenhadas. Ou seja, quanto mais anos de experiência os auditores apresentarem mais adequados serão os procedimentos adotados, menor será o risco de cometer erros em auditoria e mais adequadas serão as conclusões obtidas, decorrentes de uma auditoria (Libby & Frederick 1990).

O impacto da experiência profissional sobre o estado de humor de um auditor foi também analisado por Bhattacharjee & Moreno (2002), quando estudaram as reações dos auditores perante as informações que são fornecidas pelos seus clientes, tendo concluído que, indivíduos com menor experiência profissional tendem a apresentar reações afetivas mais negativas que indivíduos com maior experiência profissional, no desempenho das suas tarefas. As reações afetivas negativas originam tomadas de decisão menos corretas (Curtis, 2006). Bhattacharjee & Moreno (2002) voltam a estudar o impacto que os diferentes níveis de experiência profissional têm sobre o trabalho em auditoria, mais em concreto nos julgamentos profissionais, baseando-se na conclusão obtida em prévio estudo, (Bhattacharjee & Moreno 2002), e reforçam a conclusão de que os auditores com menos experiência profissional tendem a demonstrar reações afetivas mais negativas nas suas funções desempenhadas comparativamente a auditores com mais experiência profissional (auditores sénior, managers e *partners*), tendo revelado que a experiência profissional está associada aos estados de humor. A experiência profissional influencia então, a forma como um auditor reage quando desempenha as suas tarefas profissionais (LeDoux, 1998).

Com base na revisão de literatura apresentada definem-se as seguintes hipóteses:

H1a: *Quanto maior o número de anos de experiência profissional, em auditoria, maior o estado de humor positivo.*

H1b: *Quanto menor o número de anos de experiência profissional, em auditoria, maior o estado de humor negativo.*

2.3. *Status Socioeconómico*

Pinquart & Sörensen (2000) revelam que os níveis elevados de fatores socioeconómicos, estão associados a elevados níveis de rendimento, à satisfação com o emprego e ao elevado *status* social. Do mesmo modo, os autores explicam que os elevados níveis de fatores socioeconómicos estão associados, também ao elevado bem-estar social, ao estado de humor e à auto-estima.

Gallo & Matthews (2003) ao estudarem a relação entre os fatores socioeconómicos e os sentimentos como a ansiedade, a hostilidade e a depressão, sentimentos caracterizados pelos autores por estado de humor negativo, revelam existir uma associação negativa entre os fatores socioeconómicos e o estado de humor negativo. Haskell *et al.* (2007) revelam, também, que os fatores que constituem estado de humor negativo estão negativamente associados aos fatores socioeconómicos. Assim, para altos níveis de fatores socioeconómicos estão associados estados de humor positivos e para baixos níveis de fatores socioeconómicos, estados de humor negativos (Williams *et al.*, 2011).

Com base na revisão de literatura apresentada, define-se a seguinte hipótese:

H2a: *Os fatores socioeconómicos estão positivamente associados ao estado de humor positivo.*

H2b: *O fatores socioeconómicos estão negativamente associados ao estado de humor negativo.*

2.4. *Níveis de stress laborais*

Os níveis de *stress* laboral são medidos pela escala *Job Stress Scale* (JSS) com base em três quadrantes: *Demand*, *Control*, *Support*. A *Demand* está relacionada com pressões de natureza psicológica como o tempo e a velocidade na realização do trabalho – aspetos quantitativos -, e a conflitos entre tarefas contraditórias – aspetos qualitativos. A possibilidade do auditor demonstrar as suas capacidades e de ter poder de escolha quanto aos procedimentos a adotar nas suas tarefas diz respeito a uma situação de *Control*; o *Support* define a interação social existente no local de trabalho (de Mello Alvesa *et al.*, 2004).

Abel (2002) revela que o estado de humor pode ser afetado pelo nível de *stress*, designado de estado emocional por Rokhmania (2012), associado a conflitos entre os colegas de trabalho; à complexidade das funções exercidas; ao cumprimento de objetivos; e até mesmo a situações do foro pessoal, pelo que os estados de humor positivos estão associados a baixos níveis de *stress* e de ansiedade (Abel, 2002).

Urbanetto *et al.* (2011) afirmam que as variáveis como género, idade, *status* e rendimento per capita não estão estatisticamente associadas aos quadrantes constituintes do JSS, *Demand* e *Control*, ao contrário de variáveis como a função desempenhada, a exigência e a rapidez na tarefa desempenhada, que apresentam impacto negativo sobre o estado de humor (Urbanetto *et al.*, 2011). Em contrapartida, o relacionamento social no local de trabalho tem impacto

positivo sobre o estado de humor, desenvolvendo sentimentos de entreatajuda, de proteção da organização empregadora e de dinâmica (Zhang *et al.*, 2009).

AbuAIRub (2004) debruçou-se sobre a análise de possíveis condicionantes do *stress* laboral e conclui que, o relacionamento social no local de trabalho constitui um fator condicionante do nível de *stress* de um indivíduo. Os indivíduos com melhores relacionamentos sociais têm tendência a revelar níveis de *stress* mais baixos que os indivíduos com fracos relacionamentos. Os níveis de *stress* de um indivíduo acarretam consequências negativas na sua *performance* pois quanto maior o *stress* pior será o desempenho profissional (AbuAIRub, 2004). Também De Mello Alvesa *et al.* (2004) afirmam que o *stress* poderá constituir um fator condicionante no estado de humor. Afirmam que os níveis de *stress* estão associados à rapidez de trabalho e à apresentação de resultados que se exige ao auditor e à possibilidade deste poder decidir quais os processos e procedimentos a aplicar nas suas tarefas desempenhadas (de Mello Alvesa *et al.* 2004). Para além de constituir um fator condicionante do estado de humor, é também um fator condicionante da sua *performance*. Assim, aspetos como as condições de trabalho, o medo de falhar constituem causas para os elevados níveis de *stress*, de ansiedade e de depressão exercendo impacto sobre a *performance* do colaborador, (Motowidlo *et al.* 1986). Assim, define-se a seguinte hipótese:

H3a: Os baixos níveis de *stress* estão associados ao estado de humor positivo.

H3b: Os altos níveis de *stress* estão associados ao estado de humor negativo.

Consequentemente, a evolução e as alterações do conceito de trabalho têm tornado cada vez mais frequente o recurso a palavras como a instabilidade, a insegurança e a empregos de curta duração, onde o auditor passa a afetar parte do seu tempo livre para as responsabilidades profissionais, aumentando o número de horas de trabalho exercidas (Turner *et al.*, 2002). Perante tal situação, Turner *et al.* (2002) defende que os níveis de *stress* aumentam e o estado de humor é prejudicado tornando-se relevante a tomada de medidas que permitam recuperar os níveis de motivação de um indivíduo. A hipótese formulada é:

H4a: *O reduzido número de horas de trabalho exercidas está associado ao estado de humor positivo.*

H4b: *O número elevado número de horas de trabalho exercidas está associado ao estado de humor negativo.*

Uma possível solução para a melhoria do estado de humor é proposta por Haskell *et al.* (2007) e Werneck *et al.* (2006) que defendem que o exercício físico constitui um fator condicionante, onde a prática regular de atividades leva a uma melhoria do estado de humor por via da diminuição da tensão e da ansiedade, da depressão e da raiva. Hoje em dia, os benefícios do exercício físico não se regem apenas no físico de um indivíduo mas também na vertente psicológica e social do mesmo. Berger & Owen (1998) revelam que o estado de humor está associado não só à prática como também à intensidade e frequência com que o indivíduo pratica exercício físico. A melhoria do estado de humor está associada a práticas

físicas regulares e moderados, sem carácter de competitividade (Berger & Owen, 1998).

H5: A prática de exercício físico está positivamente relacionada com o estado de humor.

2.5. Bem-estar social

O bem-estar social de um indivíduo é medido pela Satisfaction With Life Scale (SWLS). Esta consiste numa escala que analisa duas componentes: a afetiva e a cognitiva (Pavot & Diener 1993).

Pavot & Diener (1993) demonstram existir diferenças entre a escala SWLS e o PANAS, que mede o estado de humor de um indivíduo, no que concerne aos conceitos base que as fundamentam, numa vertente afetiva e não afetiva. Ainda assim, verificam que, apesar das diferenças que as constituem, estas podem estar associadas (Diener *et al.*, 1985). Isto é, o estado de humor positivo (PA) pode estar associado a níveis mais altos de SWLS e o estado de humor negativo (NA) pode estar associado a níveis mais baixos de SWLS.

Palmer *et al.* (2002) analisa a associação entre inteligência emocional e o bem-estar social recorrendo às escalas PANAS e SWLS, tendo verificado que para além do estado de humor e do bem-estar social estarem associados à inteligência emocional, o estado de humor está, também, associado ao bem-estar social, verificando-se uma associação positiva: quanto maior o bem-estar social medido

pela SWLS, mais positivo será o afeto medido pela escala PANAS; e quanto menor o bem-estar social, pior o afeto de um indivíduo.

Definem-se então as seguintes hipóteses:

H6a: Os altos níveis de SWLS estão associados a estados de humor positivos

H6b: Os baixos níveis de SWLS estão associados a estados de humor negativos.

3. AMOSTRA

3.1. *Dados*

Foi efetuado um questionário destinado a auditores, quer estagiários, quer revisores oficiais de contas (ROC) ou não, que exerçam funções de auditoria interna e/ou externa, ainda que possam vir a exercer mais que uma profissão. Foi efetuado um pré-teste com o intuito de analisar a relevância das questões definidas.

O questionário foi enviado em formato de *link* via *e-mail* pelo programa *Qualtrics*, para 201 endereços eletrónicos, fornecidos na Informa D&B. O questionário foi também divulgado via *site* do Instituto Português de Auditoria Interna (IPAI).

Adicionalmente, recorreu-se à página de rede profissional LinkedIn. Foram enviadas 671 mensagens a auditores com o *link* de acesso ao questionário. Obtiveram-se 231 respostas, tendo sido usadas apenas 133, que constituíam as respostas completas obtidas, o que perfaz uma taxa de resposta de 15,25%. O reduzido número de respostas completas obtidas deve-se ao facto do envio sob

forma de e-mail ou mensagem poder ser facilmente ignorado ou descartado (Bosnjak & Batinic 2000). Como forma de aumentar o número de respostas, efetuaram-se três envios separados entre si por duas semanas a inquiridos que não tinham respondido ao inquérito anteriormente.

3.2. Caracterização da amostra

Os inquiridos apresentam uma idade média de, aproximadamente, 32 anos (anexo I); o nível de habilitação mais apresentado é o mestrado com 45,9%; a maioria dos inquiridos apresenta o estado civil de solteiro. Quanto à experiência profissional na área de auditoria, em média, os inquiridos têm 6 anos de experiência. Enquadram-se, maioritariamente, no segundo escalão de rendimento anual – 15.000-29.999€. Predominam as firmas com mais de 250 colaboradores onde são realizadas entre 16 a 30 auditorias (cerca de 42,9%). 20,3% dos inquiridos são auditores ROC e 72,5% auditores; 91% dos inquiridos apenas exercem a função de auditoria.

3.3. Medidas usadas

O objetivo do trabalho é estudar que características pessoais dos auditores têm impacto no seu estado de humor – medido pelo PANAS Scale. Introduziu-se no estudo escalas de medição de fatores socioeconómicos – medida pela escala SES; dos níveis de *stress* laboral – medido pelo Job Stress Scale; e, por último, bem-estar social – medida pela SWLS.

Adicionalmente, foram introduzidas variáveis como, a idade, o nível de rendimento auferido anualmente, o estado civil, o nível de habilitação, a experiência profissional quer na área de auditoria quer em outras áreas profissionais.

3.2.1. PANAS Scale

O PANAS Scale consiste numa escala de medição de estado de humor de um indivíduo com base nos níveis de estado de humor positivo (PA) e estado de humor negativo (NA).

A escala é composta por 20 termos, 10 relativos ao PA: (i) Interessado; (ii) Entusiasmado; (iii) inspirado; (iv) forte; (v) determinado; (vi) com atenção; (vii) ativo; (viii) orgulhoso; (ix) alerta; (x) feliz. Os restantes 10 termos relativos ao NA; (i) irritável; (ii) ansioso; (iii) envergonhado; (iv) chateado; (v) nervoso; (vi) culpado; (vii) assustado; (viii) hostil; (ix) tenso; (x) com medo. Os termos que constituem o PANAS são medidos numa escala de *likert* (1-5), (Watson *et al*, 1988).

Os níveis de PA e NA são obtidos através de uma média aritmética dos valores atribuídos para cada um dos termos que constituem o afeto positivo e o afeto negativo, respetivamente, (Rokhmania, 2012).

3.2.2. SES

O SES consiste numa escala de medição dos fatores socioeconómicos rendimento, nível educacional e *status* social (Pinquart & Sörensen, 2000).

A cada fator é atribuído um valor entre 1 e 10, sendo que, 10 corresponde ao nível de satisfação mais elevado de um indivíduo perante o nível de rendimento, nível

educacional e o seu *status social*; e 1 o nível de satisfação mais baixo (Cohen *et al.*, 2008).

3.2.3. Job Stress Scale

A *Job Stress Scale* usada para medir os níveis de *stress* de um indivíduo é composta por 17 questões (Theorell *et al.*, 1988), sendo 5 respeitantes à *Psychological Demand*; 6 ao *Control* e as restantes 5 ao *Support*, medidas numa escala de *Likert* (1-4). Os quadrantes são repartidos por *scores* altos e *scores* baixos (Urbanetto *et al.*, 2011). Assim, para *scores* inferiores ou iguais a 15 o nível de *Psychological Demand* é baixo; para *scores* superiores ou iguais a 16 existem elevados níveis de *Psychological Demand*; para *scores* inferiores a 17 o nível de *Control* é reduzido; para *scores* superiores ou iguais a 18 o *Control* é elevado; para *scores* inferiores a 18 o nível de *Support* é reduzido e para *scores* superiores ou iguais a 19, o nível de *Support* é elevado (Urbanetto *et al.*, 2011).

3.2.4. Satisfaction with Life Scale

A SWLS mede o bem-estar social de um indivíduo através de 5 questões: (i) A minha vida está próxima do que eu considero de ideal; (ii) Tenho excelentes condições de vida; (iii) Sinto-me satisfeito com a vida que tenho; (iv) Até agora tenho conseguido alcançar os objetivos que considero importantes na minha vida; (V) Até agora não mudaria quase nada na minha vida. As questões são medidas numa escala de *Likert* (1-7) (Pavot & Diener, 1993).

Obtidos os valores, previamente atribuídos pelos indivíduos a cada uma das questões, estes são somados e incluídos no respetivo escalão. De acordo com

Pavot & Diener (1993), existem 7 escalões: (i) extremamente insatisfeito; (ii) insatisfeito; (iii) mais ou menos insatisfeito; (iv) neutro; (v) mais ou menos satisfeito; (vi) satisfeito; (vii) extremamente satisfeito.

3.4 Variáveis

Com base nas hipóteses previamente referidas, foram definidas as seguintes variáveis de estudo, (*Tabela I*).

Tabela I – Variáveis do modelo

	Variável	Descrição
Variáveis Dependentes	Positive mood indicator's average (PA).	Média dos indicadores de avaliação do humor positivo.
	Negative mood indicator's average (NA).	Média dos indicadores de avaliação de humor negativo.
Variáveis Independentes	Variáveis Sociodemográficas	
	Idade (IDD).	Idade dos inquiridos.
	Estado Civil (CIVIL).	1 se solteiro; 2 se casado ou em união de facto; 3 se divorciado; 4 se viúvo.
	Nível de habilitação (HAB).	1 se licenciado; 2 se possui mestrado; 3 se possui pós-graduação; 4 se possui MBA; 5 se possui doutoramento.
	Nível de rendimento anual individual bruto (REND).	1 se menos de 14.999€; 2 se entre 15.000€ e 29.999€; 3 se entre 30.000€ e 44.999€; 4 se entre 45.000€ e 59.999€; 5 se entre 60.000€ e 74.999€; 6 se entre 75.000€ e 89.999€; 7 se entre 90.000€ e 104.999€; 8 se superior a 105.000€.

	Socioeconomic Scale (SES).	Escala que mede o impacto dos fatores socioeconómicos no estado de humor, como rendimento, emprego e sociedade.
Variáveis Psicológicas		
	<i>Job Stress Scale Demand (DE_STRESS).</i>	Mede a pressão de natureza psicológica como o tempo e velocidade na realização de tarefas
	<i>Control (CL_STRESS).</i>	Mede a possibilidade do auditor demonstra as suas capacidades
	<i>Support (SP_STRESS).</i>	Mede a interação social no local de trabalho
	<i>Satisfaction with Life Scale – escale de medição para o bem-estar social (SWLS).</i>	1 – extremamente insatisfeito; 2 – insatisfeito; 3 – mais ou menos insatisfeito; 4 – neutro; 5 – mais ou menos satisfeito; 6 – satisfeito; 7 – extremamente satisfeito.
Variáveis Laborais		
	Experiência (EXP).	Número de anos de experiência profissional.
	Experiência em Auditoria (EXP_AUD).	Número de anos de experiência profissional em auditoria.
	Número de horas de trabalho semanal (HORAS).	Número de horas de trabalho semanal do auditor.
	Viaja em trabalho (VIAG).	1 se nunca; 2 se quase nunca; 3 se às vezes; 4 se frequentemente; 5 se sempre.
Outras variáveis		
	Exercício físico (EXER_F).	0 se não pratica exercício físico; 1 se pratica exercício físico.

3.5. Modelos de estudo

Os modelos deste estudo consistem em 6 regressões lineares constituídas por duas variáveis dependentes relacionadas com o estado de humor, o PA e o NA; e, por variáveis independentes subdivididas em variáveis principais, definidas com base nas hipóteses previamente formuladas, e variáveis de controlo. Foram definidas várias regressões com o intuito de avaliar as diferentes associações entre as variáveis dependentes e independentes.

Assim, as equações (1) e (2) são constituídas por todas as variáveis, principais e de controlo; as equações (3) e (4) são constituídas pelas variáveis principais, EXERC_F, DE_STRESS, CL_STRESS, SP_STRESS, SWLS, SES, EXP_AUD, EXP e HORAS; as equações (5) e (6) são constituídas pelas variáveis de controlo, REND, HAB, CIVIL, IDD e VIAG.

$$PA = \alpha + \beta_1 EXER_F + \beta_2 DE_STRESS + \beta_3 CL_STRESS + \beta_4 SP_STRESS + \beta_5 SWLS + \beta_6 SES + \beta_7 EXP_AUD + \beta_8 EXP + \beta_9 HORAS + \beta_{10} REND + \beta_{11} HAB + \beta_{12} CIVIL + \beta_{13} IDD + \beta_{14} VIAG + \varepsilon \quad (1)$$

$$NA = \alpha + \beta_1 EXER_F + \beta_2 DE_STRESS + \beta_3 CL_STRESS + \beta_4 SP_STRESS + \beta_5 SWLS + \beta_6 SES + \beta_7 EXP_AUD + \beta_8 EXP + \beta_9 HORAS + \beta_{10} REND + \beta_{11} HAB + \beta_{12} CIVIL + \beta_{13} IDD + \beta_{14} VIAG + \varepsilon \quad (2)$$

$$PA = \alpha + \beta_1 EXER_F + \beta_2 DE_STRESS + \beta_3 CL_STRESS + \beta_4 SP_STRESS + \beta_5 SWLS + \beta_6 SES + \beta_7 EXP_AUD + \beta_8 EXP + \beta_9 HORAS + \varepsilon \quad (3)$$

$$NA = \alpha + \beta_1 EXER_F + \beta_2 DE_STRESS + \beta_3 CL_STRESS + \beta_4 SP_STRESS + \beta_5 SWLS + \beta_6 SES + \beta_7 EXP_AUD + \beta_8 EXP + \beta_9 HORAS + \varepsilon \quad (4)$$

$$PA = \alpha + \beta_1 REND + \beta_2 HAB + \beta_3 CIVIL + \beta_4 IDD + \beta_5 VIAG + \varepsilon \quad (5)$$

$$NA = \alpha + \beta_1 REND + \beta_2 HAB + \beta_3 CIVIL + \beta_4 IDD + \beta_5 VIAG + \varepsilon \quad (6)$$

4. ANÁLISE EMPÍRICA

4.1 Estatísticas Descritivas

A Tabela II apresenta as estatísticas descritivas:

Tabela II - Estatísticas descritivas

	N	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
PA	133	3,477	0,464	2	4,40
NA	133	1,801	0,593	1	3,60
Exercício Físico	133	0,677	0,469	0	1
<i>Demand</i>	133	18,413	2,339	12	25
<i>Control</i>	133	22,052	3,211	15	30
<i>Support</i>	133	19,503	2,776	13	24
Satisfaction with Life Scale	133	4,250	1,583	1	7
Socioeconomic Scale	133	6,490	1,267	3	10
Experiência em auditoria	133	6,400	7,048	1	40
Experiência	133	8,260	8,547	1	40
Número de horas de trabalho exercidas	133	48,370	9,507	35	84
Nível de rendimento	133	2,590	1,467	1	8
Habilitação	133	1,810	0,760	1	4
Estado civil	133	1,380	0,560	1	4
Idade	133	31,909	9,278	21	70
Viaja em trabalho	133	3,170	0,942	1	5

A Tabela II evidencia que o número de horas de trabalho varia entre as 35 e as 84 horas semanais, sendo a média de 48,37 horas/semana. Quanto à necessidade de viajar em trabalho, a grande maioria dos inquiridos viaja, ainda que, não com

frequência (Tabela III). Os inquiridos afirmaram tratar-se de uma situação que influencia muito pouco os níveis de concentração, a tolerância ao erro, a flexibilidade dos procedimentos adotados, a preocupação com a diferente carga horária e, por último, a disposição para trabalhar (Tabela III).

Tabela III – Análise do impacto das viagens em trabalho em auditoria

Questão	Escala	Frequência	Percentagem
Com que frequência acha que a concentração é afetada quando viaja em trabalho?	Nunca	19	14,3
	Muito pouco	46	34,6
	Pouco	54	40,6
	Muito	11	8,3
	Sempre	3	2,3
	Total	133	100,0
Com que frequência acha que a tolerância para erros é afetada quando viaja?	Nunca	27	20,3
	Muito pouco	47	35,3
	Pouco	45	33,8
	Muito	13	9,8
	Sempre	1	,75
	Total	133	100,0
Com que frequência acha que a flexibilidade em procedimentos adotados é afetada quando viaja?	Nunca	26	19,5
	Muito pouco	43	32,3
	Pouco	46	34,6
	Muito	16	12,0
	Sempre	2	1,5
	Total	133	100,0
Com que frequência se sente preocupado com a diferente carga horária quando viaja?	Nunca	24	18,0
	Muito pouco	35	26,3
	Pouco	56	42,1
	Muito	16	12,0
	Sempre	2	1,5
	Total	133	100,0
Com que frequência sente que a sua disposição para trabalhar é afetada?	Nunca	21	15,8
	Muito pouco	38	28,6
	Pouco	48	36,1
	Muito	24	18,0
	Sempre	2	1,5
	Total	133	100,0

Quanto às escalas de medição de *stress* laboral, dos fatores socioeconómicos e do bem-estar social, os inquiridos apresentam uma média de *Demand*, *Control* e *Support* de 18,413, 22,052 e 19,503, respetivamente (Tabela II).

Quanto à escala SES, a média é de 6,490. Relativamente ao bem-estar social medido pela escala SWLS, o valor médio revela uma situação de 4,250 (Tabela II).

4.2 Testes t-student

Com o objetivo de comparar as médias entre as variáveis HORAS, SES; SWLS; EXP, EXP_AUD, e as vertentes da JSS (DE_STRESS, CL_STRESS e SP_STRESS) com os grupos PA e NA, foram efetuados testes t-student. Os grupos PA e NA foram repartidos por *alto PA/NA*, correspondendo a valores acima da sua respetiva mediana, e por *baixo PA/NA*, correspondendo a valores abaixo da sua respetiva mediana.

Tabela IV – Número médio de horas de trabalho semanal por estado de humor

	altoPA	baixoPA	Valor t
HORAS	49,10	47,48	-0,973
	altoNA	baixoNA	Valor t
HORAS	49,58	47,06	-1,533

Nota: *, ** e *** indicam níveis de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente

A Tabela IV revela que não há diferenças estatisticamente significativas entre o número de horas de trabalho exercidas pelo auditor e os grupos altoPA e baixoPA e altoNA e baixoNA.

A Tabela V revela que existem diferenças entre o nível de SES e o grupo PA. Assim, altos níveis de PA apresentam valores atribuídos aos fatores socioeconómicos superiores aos atribuídos por auditores com baixos níveis de PA, sendo a diferença de médias estatisticamente significativa a um nível de 1%. Assim, para altoPA e baixoNA estão associados fatores socioeconómicos mais altos, ou seja, a melhores empregos, melhor rendimento auferido e melhor *status* social (Pinquart & Sörensen, 2000).

Tabela V – Fatores socioeconómicos por estado de humor

	altoPA	baixoPA	Valor t
SES	6,79	6,12	-3,123***
	altoNA	baixoNA	Valor t
SES	6,39	6,59	0,920

Nota: *,** e *** indicam níveis de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente

Tabela VI – Experiência profissional por estado de humor

	altoPA	baixoPA	Valor t
EXP	8,71	7,7	-0,678
	altoNA	baixoNA	Valor t
EXP	6,81	9,81	2,047**

Nota: *,** e *** indicam níveis de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente

Tabela VII – Experiência profissional em auditoria por estado de humor

	altoPA	baixoPA	Valor t
EXP_AUD	6,45	6,33	-0,096
	highNA	lowNA	Valor t
EXP_AUD	5,42	7,45	1,673*

Nota: *,** e *** indicam níveis de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente

A experiência profissional, quer em funções de auditoria quer em outras funções desempenhadas, revela-se superior em níveis baixos NA e inferior em níveis altos

de NA, sendo a diferença de número médio de anos de experiência profissional estatisticamente significativo a um nível de 5% e estatisticamente significativo a um nível de 10% para o número médio de anos de experiência profissional em auditoria (Tabela VI e Tabela VII). Uma possível causa para a diferença estatisticamente significativa é a forma como um auditor, com ou sem experiência profissional, reage a diferentes tipos de informação obtidas dos seus clientes (Rokhmania, 2012). Os auditores com um número de anos menor de experiência profissional reagem de forma mais precipitada (Libby & Frederick 1990, Bhattacharjee & Moreno, 2002 e LeDoux, 1998).

Procedendo ao teste t-student para os grupos EXP, EXP_AUD e REND verifica-se que em situações em que a experiência profissional é maior, os níveis de rendimento auferidos revelam valores mais elevados a um nível de significância de 1% (Tabela VIII e Tabela IX).

Tabela VIII – Anos de experiência profissional por rendimento

	altoREND	baixoREND	Valor t
EXP	13,53	5,18	-5,386***

Nota: *, ** e *** indicam níveis de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente

Tabela IX – Anos de experiência profissional em auditoria por rendimento

	altoREND	baixoREND	Valor t
EXP_AUD	11,35	3,51	-5,939***

Nota: *, ** e *** indicam níveis de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente

Tabela X – Nível de bem-estar social por estado de humor

	altoPA	baixoPA	Valor t
SWLS	4,64	3,77	3,296***
	altoNA	baixoNA	Valor t
SWLS	3,83	4,70	-3,322***

Nota: *, ** e *** indicam níveis de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente

A Tabela X revela que a diferença de médias do SWLS entre os grupos de altoPA, baixoPA, altoNA e baixoNA são estatisticamente significativas para o nível de 1%. Os indivíduos com altoPA apresentam valores médios de SWLS melhores que os indivíduos com baixoPA, revelando níveis de bem-estar superiores. Para indivíduos com altoNA o bem-estar social revela-se pior face a indivíduos com baixoNA. O que significa que níveis altos de bem-estar social podem estar associados a melhores estados de humor de um auditor.

Com o teste t-student para os grupos SWLS e REND, verifica-se que para diferentes grupos de rendimento (altoREND e baixoREND), o nível de bem-estar social medido pelo SWLS revela diferenças de média estatisticamente significativas a um nível de 10%. Para níveis de rendimento mais elevados, o bem-estar social revela-se superior a níveis mais baixos de rendimento médio anual auferido (Tabela XI).

Tabela XI - Teste t-student (nível de bem-estar social por rendimento)

	altoREND	baixoREND	Valor t
SWLS	4,57	4,06	1,814*

Nota: *, ** e *** indicam níveis de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente

Tabela XII – Nível de *Demand* por estado de humor

	altoPA	baixoPA	Valor q
DE_STRESS	18,699	18,067	1,559
	altoNA	baixoNA	Valor q
DE_STRESS	18,754	18,047	1,755*

Nota: *, ** e *** indicam níveis de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente

Tabela XIII – Nível de *Control* por estado de humor

	altoPA	baixoPA	Valor q
CL_STRESS	22,643	21,333	2,384**
	altoNA	baixoNA	Valor q
CL_STRESS	22,116	21,984	0,233

Nota: *, ** e *** indicam níveis de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente

Tabela XIV – Nível de *Support* por estado de humor

	altoPA	baixoPA	Valor t
SP_STRESS	20,027	18,867	2,444**
	altoNA	baixoNA	Valor q
SP_STRESS	19,362	19,656	-0,609

Nota: *, ** e *** indicam níveis de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente

Todos os fatores constituintes da JSS se revelam estatisticamente significativos. Para o fator *Demand* (Tabela XII), a diferença entre indivíduos com alto e baixo NA revela-se estatisticamente significativa em 10%. Indivíduos com maiores pressões psicológicas apresentam um estado de humor negativo mais alto que indivíduos cujas pressões psicológicas são menores. Quanto à vertente *Control* (Tabela XIII), a diferença revela-se estatisticamente significativa apenas entre indivíduos com alto e baixo estado de humor positivo. Uma possível causa para as

diferenças estatisticamente significativas verificadas entre a variável CL_STRESS e o altoPA e baixoNA deriva da liberdade de escolha de procedimentos a adotar em auditoria possibilitando, assim a demonstração das suas capacidades (de Mello Alvesa *et al.*, 2004).

Indivíduos com melhor relacionamento social (vertente *Support*) no local de trabalho apresentam estados de humor positivos mais altos comparativamente a indivíduos com piores relacionamentos sociais no local de trabalho (Tabela XIV). A diferença é estatisticamente significativa em 5%.

4.3 Testes qui-quadrado

Para as variáveis *dummy* foram efetuados testes qui-quadrado com o intuito de comparar médias entre os grupos de variáveis EXER_F e PA e NA.

Tabela XV – Prática de exercício físico por estado de humor

	altoPA	baixoPA	Valor q
EXER_F	0,62	0,75	2,685**
	altoNA	baixoNA	Valor q
EXER_F	0,65	0,70	0,394

Nota: *, ** e *** indicam níveis de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente

A diferença na prática de exercício físico apenas se revela estatisticamente significativa a um nível de 5% entre indivíduos com alto e baixo PA. Assim, auditores com alto PA tendem a praticar menos exercício físico que os auditores com baixos níveis de PA.

4.4 Modelo de Regressão Linear

Procedeu-se à análise da regressão linear tendo por base seis possíveis modelos para as duas variáveis dependentes, PA e NA. Para a estimação dos modelos de regressão linear foram recodificadas algumas das variáveis referidas na Tabela XVI. Assim:

Tabela XVI – Variáveis do modelo recodificadas

Variável	Descrição
Variável Sociodemográfica	
HAB	0 se o auditor apresenta habilitação licenciatura, mestrado ou pós-graduação; 1 se o auditor apresenta doutoramento ou MBA
CIVIL	0 se não casado; 1 se casado
Variável Laboral	
VIAG	0 se o auditor não viaja em trabalho; 1 se o auditor viaja em trabalho

A Tabela XVII apresenta os resultados dos modelos de regressão linear:

Tabela XVII – Modelos de regressão linear

	Modelo (1) e (2)		Modelo (3) e (4)		Modelo (5) e (6)	
	PA	NA	PA	NA	PA	NA
Constante	0,717 (0,787)	1,360*** (0,901)	*** (0,428)	1,852*** (0,541)	1,853*** (0,489)	1,466** (0,615)
EXER_F	-0,040 (0,092)	-0,007 (0,113)			-0,104 (0,086)	-0,011 (0,108)
DE_STRESS	0,011 (0,019)	0,046 (0,024)			0,007 (0,018)	0,043* (0,022)
CL_STRESS	0,021 (0,014)	0,003 (0,017)			-0,019 (0,013)	0,003 (0,016)
SP_STRESS	0,027* (0,016)	-0,023 (0,020)			-0,024 (0,015)	-0,010 (0,019)

Susana Coutinho Maurício, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais
Fatores Condicionantes do Estado de Humor dos Auditores – Aplicação ao caso português

SWLS	0,022*** (0,008)	-0.032*** (0,010)			0,019*** (0,007)	-0.033*** (0,009)
SES	-0,020 (0,039)	0,059 (0,049)			-0,012 (0,036)	0,035 (0,046)
EXP_AUD	-0.009 (0,013)	0,022 (0,016)			-0,007 (0,012)	0,013 (0,015)
EXP	-0,006 (0,016)	-0,040* (0,020)			0,007 (0,010)	-0,017 (0,012)
HORAS	0,009* (0,005)	0,003 (0,006)			0,007 (0,004)	0,004 (0,005)
REND						
<14.999	0,077 (0,330)	0,002 (0,412)	-0,215 (0,325)	0,089 (0,410)		
15.000-29.999	0,060 (0,304)	0,031 (0,379)	-0,166 (0,302)	0,210 (0,382)		
30.000-44.999	0,170 (0,307)	-0,124 (0,383)	-0,043 (0,307)	0,080 (0,388)		
45000-59.999	-0,107 (0,298)	-0,235 (0,372)	-0,302 (0,307)	-0,100 (0,388)		
60.000-74.999	-0,155 (0,310)	-0,350 (0,387)	-0,183 (0,322)	-0,146 (0,407)		
75.000-89.999	-0,052 (0,439)	0,334 (0,548)	-0,042 (0,446)	0,527 (0,563)		
90.000-104.999	-0,062 (0,538)	0,531 (0,671)	-0,145 (0,553)	0,681 (0,699)		
HAB	0,325 (0,285)	-0,518 (0,355)	-0,013 (0,290)	-0,189 (0,366)		
CIVIL	-0,035 (0,106)	-0,012 (0,132)	0,043 (0,103)	-0,108 (0,130)		
IDD	0,017 (0,014)	0,023 (0,017)	0,001 (0,006)	-0,001 (0,008)		
VIAG	0,326* (0,184)	-0,112 (0,229)	0,326 (0,191)	-0,101* (0,241)		
R²	0,221	0,259	0,063	0,085	0,161	0,188
Prob>F	0,048	0,010	0,704	0,435	0,008	0,002
Nº observações	133	133	133	133	133	133

Nota: *, ** e *** indicam níveis de significância estatística de 10%, 5% e 1%, respetivamente. Valores entre parêntesis correspondem ao desvio padrão

A Tabela XVII revela, para os modelos (1) e (2), que a variável SWLS se revela estatisticamente significativa a um nível de 1%, para PA e NA. Assim, para o modelo (1), quanto maior o bem-estar social dos auditores maior será o estado de humor positivo e, para o modelo (2), quanto maior o bem-estar social menor será o estado de humor negativo.

A variável HORAS, no modelo (1), revela-se estatisticamente significativa, a um nível de 10%. Desta forma, quanto mais horas um auditor trabalhar, maior será o seu PA. A variável SP_STRESS, também se revela estatisticamente significativa, a um nível de 10%, pelo que quanto maior for o relacionamento social laboral de um auditor maior será o estado de humor positivo.

Para o conjunto de modelos (3) e (4), apenas a variável VIAG se revela estatisticamente significativa, a um nível de significância de 1% para o NA. Tal demonstra que as viagens em trabalho exercem um impacto negativo sobre o NA.

Por último, e quanto aos modelos (5) e (6), apenas a variável SWLS se revelou estatisticamente significativa para PA, modelo (5). Quanto ao modelo (6), apenas se revelam estatisticamente significativas as variáveis DE_STRESS e SWLS. Assim, e quanto à variável DE_STRESS, quanto maior a pressões psicológica exercida sobre um auditor pior será o seu estado de humor negativo, a um nível de significância de 10%. Relativamente à variável SWLS, quanto maior o bem-estar social menor será o estado de humor negativo, a um nível de significância de 1%.

Analisando os resultados sem descurar as hipóteses definidas anteriormente, verifica-se que a experiência profissional, quer seja na área de auditoria ou não (EXP e EXP_AUD), não se revela estatisticamente significativa para os modelos apresentados na Tabela XVII e, como tal, não se verificam as H1a e H1b. A variável SES não se revela estatisticamente significativa para os modelos testados e, por isso, não demonstra existir uma associação com o estado de humor, pelo que não se verifica H2a e H2b. Os níveis de stress medidos através das variáveis DE_STRESS, CL_STRESS e SP_STRESS apenas se revelam positivamente associados ao estado de humor para o modelo (1) e negativamente associados ao estado de humor para o modelo testado (6), pelo que não se consegue verificar as H3a e H3b. O número de horas de trabalho exercido, medido pela variável HORAS, revela-se estatisticamente significativo e positivamente associado ao estado de humor a um nível de 5%, pelo que não se verifica H4a e H4b. A variável EXER_F não se revela significativa em nenhum dos modelos testados, pelo que, não se verifica a respetiva hipótese – H5. Por último, e quanto às H6a e H6b, verifica-se que altos níveis de SWLS traduzem-se em alto PA e baixo NA, para os modelos testados (1), (2) e (4) e (5), pelo que se verificam as respetivas hipóteses. Contudo, e atendendo às conclusões obtidas, é importante referir o coeficiente de determinação para os modelos testados. O coeficiente de determinação consiste numa medida de ajustamento que varia entre 0 e 1 e indica quanto o modelo consegue explicar os valores observados (Faraway 2005). Quanto aos modelos (1) e (2), apresenta um R^2 de 0,221 para PA e de 0,259 para NA. Para os modelos

(3) e (4) o R^2 é de 0,063 para PA e de 0,085 para NA e, por fim, para os modelos

(5) e (6) o R^2 é de 0,161 para PA e de 0,188 para NA.

5. CONCLUSÕES, LIMITAÇÕES E INVESTIGAÇÃO FUTURA

5.1. Conclusões

Ao longo dos anos tem-se assistido a uma evolução da função de auditoria perante a atual realidade económica onde se insere. Hoje, a sociedade exige da auditoria muito mais que uma mera responsabilidade administrativa, traduzindo-se num reforço dos seus normativos e da regulamentação profissional. O acréscimo de responsabilidade sobre o papel da auditoria, resulta também, dos sucessivos e recentes escândalos financeiros que se tem vindo a assistir com repercussões nos mercados de capitais, na confiança dos seus investidores e sobretudo na sociedade.

Aliando a crescente responsabilidade recaída sobre os auditores, a evolução da função auditoria perante a realidade económica à rejeição dos estudos e pesquisas sobre o estado de humor em auditoria, este estudo pretende, assim, demonstrar a importância e impacto do estado de humor sobre a função de auditoria bem como analisar e determinar que características pessoais dos auditores poderão condicionar as suas responsabilidades.

Assim, e tendo por base a revisão de literatura, foram estudadas 9 variáveis: a prática de exercício físico pelos auditores; as pressões psicológicas no local de trabalho; a possibilidade do auditor demonstrar as suas capacidades e a interação social no local de trabalho, constituintes da escala *Job Stress Scale* (Theorell *et al.*, 1988); o bem-estar social medido pela escala SWLS (Diener *et al.*, 1985); os

fatores socioeconómicos como o emprego, o rendimento e a sociedade medidos pela escala SES (Pinquart & Sörensen, 2000); o número de anos de experiência profissional; o número de anos de experiência profissional em auditoria e ainda, o número médio de horas de trabalho semanal. Foram utilizadas três regressões lineares com o intuito de estudar a possível associação entre as 9 variáveis principais com as variáveis dependentes (PA e NA) medidas pela escala PANAS (Watson *et al.*, 1988). O estado de humor foi medido através de um questionário divulgado em formato *link* junto dos auditores via email, enviado para os contactos cedidos pela empresa Informa D&B e divulgado via *site* do Instituto Português de Auditoria Interna (IPAI) e LinkdIn.

Os resultados obtidos permitiram confirmar as H6a e H6b. Ou seja, que, o bem-estar social se encontra positivamente associado ao estado de humor positivo e negativamente associado ao estado de humor negativo. Para além da verificação das H6a e H6b, ainda que os restantes resultados tenham sido inconclusivos, o número de horas médio de trabalho semanal revela-se positivamente associado ao PA, revelando que quanto maior for o número de horas de trabalho semanal exercido maior será o estado de humor positivo. Tal associação vai contra o concluído por Turner *et al.* (2002).

Para além das hipóteses de investigação estudadas, foram acrescentadas à regressão outras variáveis relacionadas com o estado de humor e as funções desempenhas em auditoria, nomeadamente, os níveis de rendimento brutos anuais auferidos, o nível de habilitação que o auditor apresenta, o seu estado civil,

se o auditor viaja em trabalho ou não, bem como, a sua idade. Nenhuma das variáveis adicionadas (variáveis de controlo) ao modelo principal se revelaram estatisticamente significativas à exceção de uma – VIAG, quando testado o modelo constituído apenas pelas variáveis de controlo. Dada a sua incongruência ao nível da significância na associação entre variáveis, não se consegue, com certeza, afirmar que um auditor que viaja em trabalho tende a apresentar menor NA.

5.2. Limitações e Investigação futura

O reduzido número de respostas completas obtidas constitui uma limitação a este trabalho, ainda que a taxa de resposta se tenha apresentado em 15,25%. Aliado a esta situação, o reduzido número de SROC com endereços de *e-mail* disponíveis ao público em geral restringiu muito o horizonte de incidência do trabalho.

Constituindo a amostra obtida, maioritariamente, jovens auditores (50% dos auditores apresentam-se com idade até 29 anos), as conclusões obtidas podem-se ter apresentado enviesadas perante a realidade em auditoria. Tal pode ser justificado pela maior disponibilidade em responder a inquéritos associados a trabalhos universitários. Por falta, não foi abordado, no inquérito, o sexo dos inquiridos não permitindo, assim, testar a possível associação ou não desta variável com o estado de humor do auditor. Poderá, assim, constituir uma pista para trabalho futuro, ainda que Chung et al. (2005) revele que o género dos auditores não constitui um fator condicionante no trabalho de auditoria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abel, M.H., 2002. Humor, stress, and coping strategies. *Humor – International Journal of Humor Research*, 15(4), pp.365–381.
- AbuAlRub, R.F., 2004. Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of nursing scholarship*, 36(1), pp.73–78.
- Albarracin, D. & Kumkale, G.T., 2003. Affect as information in persuasion: a model of affect identification and discounting. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), p.453.
- Berger, B.G. & Owen, D.R., 1998. Relation of low and moderate intensity exercise with acute mood change in college joggers. *Perceptual and Motor Skills*, 87(2), pp.611–621.
- Bhattacharjee, S. & Moreno, K., 2002. The impact of affective information on the professional judgments of more experienced and less experienced auditors. *Journal of Behavioral Decision Making*, 15(4), pp.361–377.
- Bosnjak, M. & Batinic, B., 2000. Understanding the Willingness to Participate in Online-Surveys – The Case of e-mail Questionnaires. *Online Social Sciences*, 7, p.404.

- Chung, J., Cohen, J. & Monroe, G.S., 2005. A research note on the effect of mood states on professional skepticism. In *AAA 2005 Annual Meeting, at San Francisco*.
- Chung, J.O.Y., Cohen, J.R. & Monroe, G.S., 2008. The effect of moods on auditors' inventory valuation decisions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 27(2), pp.137–159.
- Cianci, A.M. & Bierstaker, J.L., 2009. The impact of positive and negative mood on the hypothesis generation and ethical judgments of auditors. *Auditing*, 28(2), pp.119–144.
- Clore, G.L., Schwarz, N. & Conway, M., 1994. Affective causes and consequences of social information processing. *Handbook of social cognition*, 1, pp.323–417.
- Cohen, S. et al., 2008. Objective and subjective socioeconomic status and susceptibility to the common cold. *Health psychology: official journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association*, 27, pp.268–274.
- Curtis, M.B., 2006. Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood? *Journal of Business Ethics*, 68(2), pp.191–209.
- Diener, E. et al., 1985. The Satisfaction With Life Scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), pp.71–5.

Faraway, J.J., 2005. *Extending the linear model with R: generalized linear, mixed effects and nonparametric regression models*, CRC press.

Gallo, L.C. & Matthews, K. a, 2003. Understanding the association between socioeconomic status and physical health: do negative emotions play a role? *Psychological bulletin*, 129(1), pp.10–51.

George, J.M. & Jones, G.R., 2001. Towards a process model of individual change in organizations. *Human relations*, 54(4), pp.419–444.

Haskell, W.L. et al., 2007. Physical activity and public health: updated recommendation for adults from the American College of Sports Medicine and the American Heart Association. *Medicine and science in sports and exercise*, 39(8), pp.1423–34.

Ionescu, L., 2009. Ethical Practices of the Auditing Profession. *Economics, Management & Financial Markets*, 4, pp.103–106.

Isen, A.M., 2001. An influence of positive affect on decision making in complex situations: Theoretical issues with practical implications. *Journal of Consumer Psychology*, 11(2), pp.75–85.

Isen, A.M., Daubman, K.A. & Nowicki, G.P., 1987. Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of personality and social psychology*, 52(6), p.1122.

LeDoux, J., 1998. *The emotional brain: The mysterious underpinnings of emotional life*, Simon and Schuster.

Libby, R. & Frederick, D.M., 1990. Experience and the Ability to Explain Audit Findings. *Journal of Accounting Research*, 28(2), pp.348–367.

De Mello Alvesa, M.G. et al., 2004. Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. *Rev Saúde Pública*, 38(2), pp.164–171.

Motowidlo, S.J., Packard, J.S. & Manning, M.R., 1986. Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of applied psychology*, 71(4), p.618.

Noland, T.G., Hardin, J.R. & Prescott, G.L., 2015. The Effect of Moods on Accounting Judgment University of South Alabama. *Internacional Journal of Business and Social Science*, 6(4), pp.1–11.

Palmer, B., Donaldson, C. & Stough, C., 2002. Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 33(NOVEMBER 2002), pp.1091–1100.

Pavot, W. & Diener, E., 1993. Review of the satisfaction with life scale. *Psychological assessment*, 5(2), p.164.

Pinquart, M. & Sörensen, S., 2000. Influences of socioeconomic status, social network, and competence on subjective well-being in later life: a meta-analysis. *Psychology and aging*, 15(2), p.187.

Rokhmania, N., 2012. THE EFFECT OF POSITIVE, NEGATIVE, NEUTRAL MOOD ON ETHICAL AUDITOR JUDGMENTS. *The Indonesian Accounting Review*, 3(01), pp.89–98.

Theorell, T. et al., 1988. Changes in job strain in relation to changes in physiological state. A longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 14(3), pp.189–196.

Turner, N., Barling, J. & Zacharatos, A., 2002. Positive psychology at work. *Handbook of positive psychology*, pp.715–728.

Urbanetto, J. de S. et al., 2011. Workplace stress in nursing workers from an emergency hospital: Job Stress Scale analysis. *Revista latino-americana de enfermagem*, 19(5), pp.1122–1131.

Watson, D., Clark, L.A. & Tellegen, A., 1988. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), p.1063.

Weisbrod, E., 2009. The role of affect and tolerance of ambiguity in ethical decision making. *Advances in Accounting*, 25(1), pp.57–63.

Werneck, F.Z., Bara Filho, M.G. & Ribeiro, L.C.S., 2006. Efeitos do exercício físico sobre os estados de humor: uma revisão. *Rev Bras Psicol Esp Exercício*, pp.22–54.

Williams, L.J. et al., 2011. Area-based socioeconomic status and mood disorders: Cross-sectional evidence from a cohort of randomly selected adult women. *Maturitas*, 69(2011), pp.173–178.

Windsor, C. & Kavanagh, M., 2012. Auditor independence and client economic power: qualitative evidence and propositions involving auditors' emotions and moral reasoning. In *Proceedings of the 2012 AFAANZ Conference*. Accounting & Finance Association of Australia and New Zealand, pp. 1–39.

Zhang, J., Chiu, R. & Wei, L.-Q., 2009. On whistleblowing judgment and intention: The roles of positive mood and organizational ethical culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), pp.627–649.

Anexos

Anexo I – Descrição da Amostra

		Frequência	Percentagem
Fuma	Sim	16	12,0
	Não	117	88,0
	Total	133	100,0
Pratica exercício físico	Sim	90	67,7
	Não	43	32,3
	Total	133	100,0
Bebe café	Sim	107	80,4
	Não	26	19,6
	Total	133	100,0
Estado civil	Solteiro(a)	86	64,7
	Casado(a)/ União de facto	44	33,1
	Divorciado(a)	2	1,5
	Viúvo(a)	1	0,7
	Total	133	100,0
Nível de Habilitação	Licenciatura	50	37,6
	Mestrado	61	45,9
	Pós-graduação	19	14,3
	MBA	3	2,3
	Doutoramento	0	0,0
	Total	133	100,0

Nível de Rendimento	0-14.999	23	17,3
	15.000-29.999	61	45,9
	30.000-44.999	23	17,3
	45.000-59.999	12	9,0
	60.000-74.999	8	6,0
	75.000-89.999	2	1,5
	90.000-104.999	1	0,7
	>105.000	3	2,3
	Total	133	100,0
Número de trabalhadores que a firma onde trabalha tem	<10	22	16,5
	10-49	30	22,6
	50-249	16	12,0
	>250	65	48,9
	Total	133	100,0
Número de firmas auditadas anualmente	<5	45	33,8
	6-15	0	0,0
	16-30	57	42,9
	>30	31	23,3
	Total	133	100,0
Tipo de empresas que são auditadas	Micro empresas	1	0,7
	Pequenas empresas	13	9,8
	Médias empresas	43	32,3
	Grandes empresas	76	57,1
	Total	133	100,0

Número aproximado de pessoas que gere diretamente	<6	104	78,2
	6-10	20	15,0
	11-20	6	4,5
	21-50	2	1,5
	>50	1	0,7
	Total	133	100,0
Situação profissional do auditor	Auditor ROC	27	20,3
	Auditor estagiário	12	9,0
	Auditor	88	66,2
	Outra	6	4,5
	Total	133	100,00
Situação profissional do auditor – Outra opção	Consultor contabilístico	2	33,3
	Consultor fiscal	1	0,17
	Gestor de equipa	2	33,3
	Supervisor	1	0,17
	Total	6	100,0
Exercem mais que uma atividade ou não	Sim	12	9,0
	Não	121	91,0
	Total	133	100,0
Se exercem mais que uma atividade – qual?	Docência de ensino superior	5	26,3
	Formador	2	10,5
	Outra	12	63,2
	Total	19	100,0
Viaja em trabalho	Nunca	7	5,3

	Quase nunca	21	15,8
	Às vezes	54	40,6
	Frequentemente	44	33,1
	Sempre	7	5,3
	Total	133	100,0
<i>Job Stress Scale: Demand</i>	Alta	119	89,5
	Baixa	14	10,5
	Total	133	100,0
<i>Job Stress Scale: Control</i>	Alta	118	88,7
	Baixa	15	11,3
	Total	133	100,0
<i>Job Stress Scale: Support</i>	Alto	70	52,6
	Baixo	63	47,4
	Total	133	100,0
<i>SWLS (bem estar social)</i>	Extremamente satisfeito	4	3,0
	Satisfeito	33	24,8
	Mais ou menos satisfeito	34	25,6
	Neutro	9	6,8
	Mais ou menos insatisfeito	29	21,8
	Insatisfeito	21	15,8
	Extremamente insatisfeito	3	2,3
	Total	133	100,0

Anexo II – Correlação de Pearson

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	exercício físico	1																					
2	SES	0,051	1																				
3	SWLS	0,125	-0,505***	1																			
4	Demand	-0,079	0,074	0,052	1																		
5	Control	-0,094	-0,006	0,084	0,033	1																	
6	Support	0,042	-0,007	-0,148*	0,062	-0,201**	1																
7	fumar	-0,189**	-0,077	-0,012	0,127	0,058	-0,060	1															
8	beber café	0,105	-0,056	0,123	-0,107	-0,116	-0,019	0,066	1														
9	habilitações	0,108	0,069	-0,069	0,053	-0,099	-0,059	-0,092	-0,103	1													
10	rendimento	-0,072	0,256***	-0,230***	0,079	-0,096	-0,010	-0,039	0,033	0,006	1												
11	estado civil	-0,043	0,218**	-0,185**	0,028	0,053	-0,149*	-0,036	-0,101	0,099	0,458***	1											
12	número de horas de trabalho semanal	0,195**	0,043	0,105	-0,225***	-0,099	0,024	-0,071	0,133	0,016	-0,045	-0,169*	1										
13	experiência em auditoria	-0,126	0,145*	-0,151*	-0,008	-0,037	-0,068	0,028	-0,109*	-0,099	0,651***	0,462***	-0,163*	1									
14	experiência profissional	-0,072	0,164*	-0,166*	0,039	-0,044	-0,098	0,025	-0,166	-0,038	0,587***	0,539***	-0,222**	0,878***	1								
15	número de pessoas que gere na firma	-0,059	0,132	-0,176**	0,091	0,009	-0,048	-0,065	0,049	-0,115	0,317***	0,249***	0,197**	0,214**	0,155*	1							
16	número de trabalhadores na firma	0,191**	0,149*	0,032	-0,001	-0,162*	-0,009	-0,061	0,077	0,198**	-0,059	-0,213**	0,326***	-0,204**	-0,181**	0,155	1						
17	exerce mais que uma atividade profissional	0,105	-0,162*	0,283***	-0,148*	0,1123	-0,064	-0,036	0,023	-0,147*	-0,321***	-0,254***	0,079	-0,371***	-0,388***	-0,158*	0,094	1					
18	situação profissional do auditor	0,101	0,041	0,019	0,009	-0,0615	0,068	-0,139	0,214**	-0,003	-0,205**	-0,406***	0,095	-0,487***	-0,471***	-0,001	0,230***	0,200**	1				
19	viaja em trabalho	0,061	0,106	-0,129	0,119	-0,0657	0,144	0,044	-0,030	-0,007	0,347***	0,074	0,084	0,169*	0,109	0,227***	-0,119	-0,138	0,106	1			
20	número de firmas auditadas	-0,054	-0,038	0,003	-0,037	0,0938	-0,033	0,116	0,025	-0,186**	-0,004	-0,049	0,064	0,096	0,027	0,042	-0,136	-0,007	-0,145*	0,049	1		
21	tipo de firmas auditadas	0,213**	0,172**	0,052	-0,049	-0,1319	-0,008	-0,055	0,192**	0,163*	0,027	-0,123	0,150*	-0,233***	-0,256***	0,135	0,414***	0,169*	0,343***	-0,006	-0,383***	1	
22	Idade	0,085	0,141	-0,095	0,091	0,001	-0,113	-0,021	0,163*	-0,084	0,583***	0,557***	-0,235***	0,853***	0,946***	0,151*	-0,210**	-0,327***	-0,443***	0,134	0,043	-0,246***	1

Nota: *, ** e *** indicam níveis de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente

Anexo III – Inquérito

1. Leia cada frase cuidadosamente e escolha a resposta mais adequada para si, numa escala desde "Nunca (1)" a "Sempre (4)".

1.1 Os prazos de entrega dos trabalhos são curtos.

<input type="checkbox"/>	Nunca/ quase nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Raramente (2)
<input type="checkbox"/>	Às vezes (3)
<input type="checkbox"/>	Frequentemente (4)

1.2 Com que frequência tem um grande volume de trabalho a resolver num curto espaço de tempo.

<input type="checkbox"/>	Nunca/ quase nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Raramente (2)
<input type="checkbox"/>	Às vezes (3)
<input type="checkbox"/>	Frequentemente (4)

1.3 As tarefas que realiza são exigentes e complexas.

<input type="checkbox"/>	Nunca/ quase nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Raramente (2)
<input type="checkbox"/>	Às vezes (3)
<input type="checkbox"/>	Frequentemente (4)

1.4 Tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas.

<input type="checkbox"/>	Nunca/ quase nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Raramente (2)
<input type="checkbox"/>	Às vezes (3)
<input type="checkbox"/>	Frequentemente (4)

1.5 Situações contraditórias são frequentes no trabalho de auditoria.

<input type="checkbox"/>	Nunca/ quase nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Raramente (2)
<input type="checkbox"/>	Às vezes (3)
<input type="checkbox"/>	Frequentemente (4)

1.6 Tem oportunidade de aprender coisas novas no trabalho.

<input type="checkbox"/>	Nunca/ quase nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Raramente (2)
<input type="checkbox"/>	Às vezes (3)
<input type="checkbox"/>	Frequentemente (4)

1.7 Necessita de conhecimentos técnicos para que possa compreender e realizar todas as tarefas que lhe são solicitadas.

<input type="checkbox"/>	Nunca/ quase nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Raramente (2)
<input type="checkbox"/>	Às vezes (3)
<input type="checkbox"/>	Frequentemente (4)

1.8 O trabalho requer alguma iniciativa própria.

<input type="checkbox"/>	Nunca/ quase nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Raramente (2)
<input type="checkbox"/>	Às vezes (3)
<input type="checkbox"/>	Frequentemente (4)

1.9 Sente que as tarefas são repetitivas.

<input type="checkbox"/>	Nunca/ quase nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Raramente (2)
<input type="checkbox"/>	Às vezes (3)
<input type="checkbox"/>	Frequentemente (4)

1.10 Os procedimentos adotados numa auditoria são definidos pelo auditor.

<input type="checkbox"/>	Nunca/ quase nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Raramente (2)
<input type="checkbox"/>	Às vezes (3)
<input type="checkbox"/>	Frequentemente (4)

1.11 Tem oportunidade de decidir que trabalhos de auditoria aceitar.

<input type="checkbox"/>	Nunca/ quase nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Raramente (2)
<input type="checkbox"/>	Às vezes (3)
<input type="checkbox"/>	Frequentemente (4)

2. Leia cada frase cuidadosamente e escolha a resposta mais adequada para si, numa escala desde "Discordo totalmente (1)" a "Concordo totalmente (4)".

2.1 Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	Concordo (3)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (4)

2.2 Relaciono-me bem com todos os colegas de trabalho

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	Concordo (3)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (4)

2.3 Sinto que os colegas de trabalho me ajudam quando preciso.

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	Concordo (3)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (4)

2.4 Se não estiver num bom dia os meus colegas compreendem-me.

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	Concordo (3)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (4)

2.5 No trabalho, relaciono-me bem com os meus superiores.

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	Concordo (3)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (4)

2.6 Gosto de trabalhar com a minha equipa.

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	Concordo (3)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (4)

3. A seguir encontra várias palavras que descrevem sentimentos ou emoções. Leia-as cuidadosamente e depois escolha a resposta mais adequada para indicar como se sente geralmente numa escala desde "Muito pouco ou de modo algum (1)" a "Extremamente (5)".

3.1 Interessado(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.2 Irritável

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.3 Ansioso(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.4 Alerta

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.5 Entusiasmado(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.6 Envergonhado(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.7 Chateado(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.8 Inspirado(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.9 Forte

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.10 Nervoso(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.11 Culpado(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.12 Determinado(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.13 Assustado(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)

3.14 Com atenção

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)

<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.15 Hostil

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.16 Tenso(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.17 Ativo(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.18 Orgulho(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.19 Com medo

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

3.20 Zangado(a)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco ou de modo algum (1)
<input type="checkbox"/>	Um pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Moderadamente (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Extremamente (5)

4. Pense nestes 10 níveis como representações das posições das pessoas na sociedade. No nível 10 estão as pessoas que estão melhor na sociedade, aqueles que têm mais dinheiro, mais educação e os melhores empregos. No nível inferior (1) estão as pessoas que estão pior na sociedade, aquelas que têm menos dinheiro, menos educação e piores empregos, ou mesmo sem emprego. Por favor, selecione o nível que melhor o representa a si em termos de:

<input type="checkbox"/>	Nível de Rendimento
<input type="checkbox"/>	Emprego
<input type="checkbox"/>	Sociedade

5. Leia cada frase cuidadosamente e escolha a resposta mais adequada para si, numa escala desde "Discordo totalmente (1)" a "Concordo totalmente (5)".

5.1 Quando me sinto stressado, não me consigo concentrar durante semanas

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
--------------------------	-------------------------

<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	s/ opinião (3)
<input type="checkbox"/>	Concordo (4)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (5)

5.2 Sinto que o meu estado de humor condiciona a minha tomada de decisão em auditoria

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	s/ opinião (3)
<input type="checkbox"/>	Concordo (4)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (5)

5.3 Considero o meu trabalho complexo

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	s/ opinião (3)
<input type="checkbox"/>	Concordo (4)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (5)

5.4 Quando me sinto triste procuro ser mais conservador na minha tomada de decisão

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	s/ opinião (3)
<input type="checkbox"/>	Concordo (4)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (5)

5.5 Independentemente do meu estado de espírito aplico sempre os procedimentos que considero serem os mais adequados

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	s/ opinião (3)
<input type="checkbox"/>	Concordo (4)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (5)

5.6 A consequente fiscalização por parte de superiores não condiciona de forma alguma a minha tomada de decisão

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	s/ opinião (3)

<input type="checkbox"/>	Concordo (4)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (5)

5.7 Se tenho uma opinião que não vai de encontro à do meu superior procuro mostrar que tenho razão

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	s/ opinião (3)
<input type="checkbox"/>	Concordo (4)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (5)

Leia cada frase cuidadosamente e escolha a resposta mais adequada para si, numa escala desde "Nunca (1)" a "Sempre (5)".6. Costuma viajar em trabalho?

<input type="checkbox"/>	Nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Quase nunca (2)
<input type="checkbox"/>	Às vezes (3)
<input type="checkbox"/>	Frequentemente (4)
<input type="checkbox"/>	Sempre (5)

Leia cada frase cuidadosamente e escolha a resposta mais adequada para si, numa escala desde "Discordo totalmente (1)" a "Concordo totalmente (5)".7. Quando viaja sente que os seus horários de trabalho diferem muito do que costuma ter?

<input type="checkbox"/>	Discordo totalmente (1)
<input type="checkbox"/>	Discordo (2)
<input type="checkbox"/>	s/ opinião (3)
<input type="checkbox"/>	Concordo (4)
<input type="checkbox"/>	Concordo totalmente (5)

8. Com que frequência acha que as seguintes situações são afetadas quando viaja em trabalho? (classifique com 1 – Nunca; 2- Muito pouco; 3- Pouco; 4- Muito; 5- Sempre)

8.1 Concentração

<input type="checkbox"/>	Nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Muito pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Pouco (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Sempre (5)

8.2 Tolerância para erros

<input type="checkbox"/>	Nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Muito pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Pouco (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Sempre (5)

8.3 Flexibilidade em procedimento adotados

<input type="checkbox"/>	Nunca (1)
--------------------------	-----------

8.4 Preocupação com a diferente carga horária

<input type="checkbox"/>	Nunca (1)
--------------------------	-----------

<input type="checkbox"/>	Muito pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Pouco (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Sempre (5)

<input type="checkbox"/>	Muito pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Pouco (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Sempre (5)

8.5 Disposição para trabalhar

<input type="checkbox"/>	Nunca (1)
<input type="checkbox"/>	Muito pouco (2)
<input type="checkbox"/>	Pouco (3)
<input type="checkbox"/>	Muito (4)
<input type="checkbox"/>	Sempre (5)

9. Situação profissional atual:

<input type="checkbox"/>	Auditor ROC
<input type="checkbox"/>	Auditor estagiário
<input type="checkbox"/>	Auditor
<input type="checkbox"/>	Outra

10. Exerce mais que um atividade profissional?

<input type="checkbox"/>	Sim
<input type="checkbox"/>	Não

11. Quantos trabalhadores tem a firma de auditoria onde trabalha?

<input type="checkbox"/>	<10
<input type="checkbox"/>	10-49
<input type="checkbox"/>	50-249
<input type="checkbox"/>	>250

12. A quantas pessoas reporta:

<input type="checkbox"/>	Diretamente
<input type="checkbox"/>	Indiretamente

13. Número aproximado de pessoas que gere diretamente.

<input type="checkbox"/>	<5
<input type="checkbox"/>	6-10
<input type="checkbox"/>	11-20
<input type="checkbox"/>	21-50

>51

14. Quais os sectores com que trabalha mais frequentemente? Selecione três sectores mais representativos.

<input type="checkbox"/>	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
<input type="checkbox"/>	Indústria Extrativa
<input type="checkbox"/>	Indústria transformadora
<input type="checkbox"/>	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
<input type="checkbox"/>	Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição
<input type="checkbox"/>	Construção
<input type="checkbox"/>	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos
<input type="checkbox"/>	Transportes e armazenagem
<input type="checkbox"/>	Alojamento
<input type="checkbox"/>	Atividades de informação e comunicação
<input type="checkbox"/>	Atividades financeiras e de seguros
<input type="checkbox"/>	Atividade mobiliária
<input type="checkbox"/>	Atividade de consultoria, científicas, técnicas e similares
<input type="checkbox"/>	Atividades administrativas e de serviços de apoio
<input type="checkbox"/>	Administração Pública e defesa; segurança social obrigatória
<input type="checkbox"/>	Educação
<input type="checkbox"/>	Atividades de saúde humana e apoio social
<input type="checkbox"/>	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativa
<input type="checkbox"/>	Outras atividades de serviços
<input type="checkbox"/>	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio
<input type="checkbox"/>	Atividades de organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais

15. Com que tipo de firmas trabalha?

<input type="checkbox"/>	Microempresas
<input type="checkbox"/>	Pequenas empresas
<input type="checkbox"/>	Médias empresas
<input type="checkbox"/>	Grandes empresas

16. Quantas firmas audita anualmente?

<input type="checkbox"/>	<5
<input type="checkbox"/>	6-15
<input type="checkbox"/>	16-30

>30

17. Número de anos de função em auditoria:

Número de anos

18. Número de anos total de experiência profissional:

Número de anos

19. Indique o número de horas de trabalho semanal.

Número de horas

20. Leia cada frase cuidadosamente e escolha a resposta mais adequada para si, numa escala desde "Discordo totalmente (1)" a "Concordo totalmente (7)".

20.1 A minha vida está próximo do que eu considero de ideal

- Discordo totalmente (1)
- Discordo (2)
- Discordo pouco (3)
- Não discordo nem concordo (4)
- Concordo pouco (5)
- Concordo (6)
- Concordo totalmente (7)

20.2 Tenho excelentes condições de vida

- Discordo totalmente (1)
- Discordo (2)
- Discordo pouco (3)
- Não discordo nem concordo (4)
- Concordo pouco (5)
- Concordo (6)
- Concordo totalmente (7)

20.3 Sinto-me satisfeita com a vida que tenho

- Discordo totalmente (1)
- Discordo (2)
- Discordo pouco (3)
- Não discordo nem concordo (4)
- Concordo pouco (5)
- Concordo (6)

Concordo totalmente (7)

20.4 Até agora tenho conseguido alcançar os objetivos que considero de importantes na minha vida

- Discordo totalmente (1)
- Discordo (2)
- Discordo pouco (3)
- Não discordo nem concordo (4)
- Concordo pouco (5)
- Concordo (6)
- Concordo totalmente (7)

20.5 Até agora não mudaria quase nada na minha vida

- Discordo totalmente (1)
- Discordo (2)
- Discordo pouco (3)
- Não discordo nem concordo (4)
- Concordo pouco (5)
- Concordo (6)
- Concordo totalmente (7)

21. Indique o seu mês de nascimento.

Mês

22. Indique o seu ano de nascimento.

Ano

23. Estado Civil

- Solteiro (1)
- Casado/ União de facto (2)
- Divorciado (3)
- Viúvo (4)

24. Costuma fazer exercício físico?

- Sim
- Não

25. Bebe café?

Sim

<input type="checkbox"/>	Não
--------------------------	-----

26. Qual o seu grau académico?

<input type="checkbox"/>	Licenciatura (1)
<input type="checkbox"/>	Mestrado (2)
<input type="checkbox"/>	Pós-graduação (3)
<input type="checkbox"/>	Mestrado (4)
<input type="checkbox"/>	MBA (5)

37. Nível de rendimento individual bruto anual:

<input type="checkbox"/>	<14.999
<input type="checkbox"/>	15.000-29.999
<input type="checkbox"/>	30.000-44.999
<input type="checkbox"/>	45.000-59.999
<input type="checkbox"/>	60.000-74.999
<input type="checkbox"/>	75.000-89.999
<input type="checkbox"/>	90.000-104.999
<input type="checkbox"/>	>105.000