

Influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional de auditores independentes¹

DOI: 10.4025/enfoque.v42i2.59983

Juçara HaverothMestre em Ciências Contábeis
Universidade Regional de Blumenau - FURB
E-mail: jucara_haveroth@hotmail.com**Paulo Roberto da Cunha**Doutor em Ciências Contábeis e Administração pela
Universidade Regional de Blumenau
Professor do Programa de Pós-Graduação em Ciências
Contábeis da Universidade Regional de Blumenau (FURB)
E-mail: pauloccsa@furb.br

Recebido em: 05/07/2021

Aceito em: 10/09/2021

2ª versão aceita em: 17/10/2021

RESUMO

Esta pesquisa analisou a influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional de auditores independentes. Realizou-se uma pesquisa descritiva, *survey* com abordagem quantitativa. O estudo foi realizado com auditores independentes cadastrados no Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI) que se encontravam ativos na rede de contatos profissionais LinkedIn®. O instrumento de coleta de dado foi questionário com base em Paschoal e Tamayo (2004) para o estresse ocupacional e Hurr (2010) para o ceticismo profissional. A partir de regressões lineares e quantílicas os resultados obtidos puderam confirmar que o estresse ocupacional tem influência negativa e significativa sobre o nível de ceticismo profissional, especialmente para auditores que trabalham em firma de auditoria *Big Four*. Além disso, identificou-se em níveis medianos de ceticismo profissional o estresse ocupacional exerce maior influência. Ao concluir que o estresse ocupacional tem influência no nível cético de auditores independentes lança-se luz a uma possível influência destes na qualidade da auditoria. As contribuições que este trabalho apresenta são referentes a conhecer o ambiente de trabalho de auditores, compreender que estressores são fatores comuns e que podem impactar na capacidade de análise cética das evidências de auditoria. Ainda, para as firmas de auditoria, os resultados sinalizam reflexões aos efeitos que o estresse ocupacional pode ter na qualidade da auditoria.

Palavras-chave: Estresse ocupacional; Ceticismo profissional; Qualidade da auditoria.

Influence of occupational stress on the professional skepticism of independent auditors

ABSTRACT

This research analyzed the influence of occupational stress on the professional skepticism of independent auditors. Descriptive research, survey and quantitative approach were carried out. The study was carried out with independent auditors registered in the National Registry of Independent Auditors (CNAI) who were active in the LinkedIn® network of professional contacts. The data collection instrument was a questionnaire based on Paschoal and Tamayo (2004) for occupational stress and Hurr (2010) for professional skepticism. From linear and quantile regressions, the results obtained confirmed that occupational stress has a negative and significant influence on the level of professional skepticism, especially for auditors who work in a Big Four audit firm. In addition, it was identified at medium levels of professional skepticism that occupational stress exerts greater influence. When concluding that occupational stress has an influence on the skeptical level of independent auditors, a possible influence on the quality of the audit is shed light. The contributions that this work presents are related to knowing the work environment of auditors, understanding that stressors are common factors that can impact the ability to skeptically analyze audit evidence. Still, for auditing firms, the results signal reflections on the effects that occupational stress can have on the quality of the audit.

¹ Artigo apresentado no congresso ANPCONT 2018.

Keywords: Occupational stress; Professional skepticism; Audit quality.

1 INTRODUÇÃO

O estresse é um fenômeno complexo, no entanto, parte individual e integral da vida humana. Deste modo, as pessoas precisam lidar com o estresse como parte da vida cotidiana (SPILLANE, 1987, RABENU; YANIV; ELIZUR, 2016). Originalmente, o termo estresse foi concebido para representar a pressão do ambiente, geradora de tensão em um indivíduo. Assim, uma definição de estresse aceita na academia corresponde a uma resposta das interações entre determinada situação e o indivíduo (KAZMI; AMJAD; KHAN, 2008).

Segundo Lipp e Tanganelli (2002), o estresse pode ser originado de fontes internas e externas, como fontes internas, destacam-se o modo de ser, a personalidade e o modo típico de cada indivíduo de reagir à vida. Por sua vez, os estressores externos referem-se as exigências do dia a dia como os problemas familiares, sociais e no trabalho. Quanto aos estressores do trabalho, estes podem corresponder a perda de uma posição na empresa, o não alcance de um objetivo, falhas contínuas, ou mesmo dificuldades financeiras dentre outros, esse estresse decorrente de intercorrências do trabalho é conhecido como estresse ocupacional. Nesta pesquisa o estresse é analisado de acordo com a definição do estudo de Paschoal e Tamayo (2004) que definem o estresse ocupacional como o processo em que o indivíduo percebe as demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas.

Diante da intensa competitividade, tanto entre organizações quanto entre profissionais, pesquisas têm sido realizadas sobre a natureza e os mecanismos do estresse ocupacional, bem como sobre suas consequências para a saúde e desempenho do empregado (PASCHOAL; TAMAYO, 2005, ARANYA; FERRIS, 2011). Dentro deste contexto encontram-se os auditores independentes. De acordo com a Norma Brasileira de Contabilidade (NBCTA 200, 2012), a auditoria objetiva aumentar o grau de confiança nas demonstrações contábeis por parte dos usuários, que é alcançado mediante a expressão da opinião do auditor sobre as demonstrações contábeis das entidades.

Na realização da sua atividade profissional, o auditor independente exerce um papel de grande responsabilidade por expressar opinião e, para fazê-lo, deve planejar e executar o trabalho com atitude de ceticismo profissional, de modo a obter evidência suficiente para garantir que as demonstrações estejam livres de distorções relevantes (KUEPPERS; SULLIVAN, 2010, NBCTA 200, 2012, NOLDER; KADOUS, 2018). A atitude de ceticismo profissional é determinada pela avaliação crítica realizada pelo profissional, mantendo uma mente questionadora, em relação à validade da evidência obtida, bem como mantendo-se em alerta para qualquer evidência que contradiga ou ponha em dúvida a confiabilidade dos dados em análise (NBCTA 200, 2012; NOLDER; KADOUS, 2018; KHAN; OCZKOWSKI, 2021).

Nesta pesquisa o ceticismo profissional é discutido conforme a definição do modelo de Hurtt (2010), que considera além da característica de mente questionadora, outras características que são determinantes para compor um nível de ceticismo profissional de cada indivíduo. Sendo assim, segundo o modelo de Hurtt (2010), ceticismo profissional é uma característica individual e multidimensional, que pode ser tanto um traço, que corresponde a um aspecto relativamente estável e duradouro de um indivíduo, como um estado, referindo-se a uma condição temporária despertada por variáveis situacionais.

Por representar uma característica relevante para a qualidade da auditoria, é necessário que estudos sejam desenvolvidos para avaliar condições que afetam o ceticismo profissional. Sugere-se que uma destas variáveis é o estresse ocupacional, visto que, para garantir segurança suficiente em relação ao seu trabalho, ao emitir um relatório, os auditores se deparam com diferentes fatores estressores, provenientes de diferentes pressões, como o tempo (BRAUN, 2000), à obediência (LORD; DEZOORT, 2001) e a carga de trabalho (AGOGLIA; BRAZEL; HATFIELD; JACKSONET, 2010; LOPEZ; PETERS, 2012). Além disso, a contabilidade tem sido considerada uma profissão estressante e a auditoria vem sendo identificada como a área mais estressante da contabilidade (HASIN; OMAR, 2007).

Diante do contexto, que apresenta a necessidade um profissional cético na análise das evidências, mas, que convive num ambiente propício ao estresse ocupacional, foi desenvolvida a questão que norteia a presente pesquisa: **qual a influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional de auditores independentes?** Para responder à questão de pesquisa tem-se por objetivo analisar a influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional de auditores independentes.

Neste contexto, a pesquisa com auditores é relevante visto que estes são frequentemente submetidos a estressores com elevados níveis de pressão e carga de trabalho (SPILLANE, 1987; COLLINS; KILLOUGH, 1992; YAN; XIE, 2016), e assim, podem se envolver em práticas redutoras da qualidade de auditoria (NOR, 2011, LOPEZ; PETERS, 2012). Tais consequências são decorrentes do nível de ceticismo profissional empregado na análise delas, o que configura um fenômeno a ser estudado.

Diversas pesquisas estudaram o estresse ocupacional na auditoria sob os mais diversos aspectos como Choo (1987) e a personalidade, Spillane (1987) capacidade de gerenciar o estresse e motivação, Haskins, Baglioni e Cooper (1990) a relação com sintomas psicológicos, Collins e Killough (1992) a relação com insatisfação e intenção de deixar a profissão, inclusive o efeito do estresse sob a qualidade da auditoria (NOR; 2011, LOPEZ; PETERS, 2012, YAN; XIE, 2016). No entanto, pouco se sabe sobre a influência deste no ceticismo profissional de auditores independentes verificada por meio de uma escala propícia para tal, no caso a de Hurtt (2010).

Sob outra perspectiva, o desenvolvimento de pesquisas sobre o estresse contribui para inibir o impacto negativo deste sobre as atividades ocupacionais, visto a preocupação de pesquisadores sobre o comportamento dos empregados (ARANYA; FERRIS, 2011), além do interesse econômico (FILGUEIRAS; HIPPERT, 1999). Além disso, destaca-se que pesquisas sobre ceticismo profissional ainda são incipientes no meio acadêmico, apesar de esforços de órgãos como o *International Auditing and Assurance Standards Board* (IASB), o *International Ethics Standards Board Accounts* (IESBA) e o *International Accounting Education Standards Board* (IAESB) em fortalecer a compreensão e importância da aplicação do conceito de ceticismo profissional nas atividades de auditoria.

Este trabalho está estruturado em seções, além desta de introdução que apresenta os principais conceitos estudados, a próxima seção aborda a discussão teórica sobre os temas de estresse ocupacional e ceticismo profissional. A metodologia, seção 3, apresenta os métodos utilizados para atingir o objetivo da pesquisa. A quarta seção faz a apresentação dos resultados, discutindo os resultados encontrados por meio dos testes estatísticos e discutindo estes com os resultados presentes na literatura. A seção seguinte apresenta a conclusão do estudo e na sequência são apresentadas as referências utilizadas para conduzi-lo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ESTRESSE OCUPACIONAL NA AUDITORIA

Nesta pesquisa o estresse é analisado de acordo com a definição do estudo de Paschoal e Tamayo (2004) de que o estresse ocupacional é o processo em que o indivíduo percebe as demandas do trabalho como estressores, e ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas. As consequências causadas pelo estresse são especialmente respostas comportamentais, que incluem a redução do esforço de trabalho, desatenção, atrasos frequentes, falta de compromisso e falta de qualidade. O estresse no trabalho muitas vezes é resposta de sobrecarga de trabalho, ambiguidade e conflito de papel dentro da organização (HASIN; OMAR, 2007).

Deste modo, compreende-se o estresse ocupacional, como o resultado da interação entre indivíduo e meio ambiente, e, muitas vezes é interpretado como uma forma de lidar com pressão no ambiente de trabalho (SPURGEON; MAZELAN; BARWELL, 2012). O estresse no trabalho tem sido frequentemente associado a profissão contábil (CHOO, 1986; KELLEY; MARGHEIM, 1990; SMITH et al., 2014), devido as condições geradas pelo ambiente de trabalho, como por exemplo, a carga de trabalho e a pressão de tempo para a realização das tarefas. Ambos são características condizentes com o conceito de estresse ocupacional (HASIN; OMAR, 2007).

Na contabilidade, a profissão que vem sendo identificada como a mais estressante é a auditoria (HASIN; OMAR, 2007). Auditores que trabalham com altas demandas são mais propensos a experimentar sintomas de estresse e doenças relacionadas (SPILLANE, 1987). Em determinados períodos, auditores chegam a ter jornadas médias de trabalho superiores a 10 horas diárias, e assim sofrem com estresses comuns decorrentes de limite de tempo, limite de recursos humanos, riscos de responsabilidade, dentre outros (YAN; XIE, 2016).

Quanto a literatura de auditoria, observa-se uma atenção crescente ao efeito do estresse sobre os auditores, no qual um dos primeiros trabalhos a discutir sobre a temática foi Choo (1987) que procurou relacionar as percepções do estresse no trabalho com variáveis de personalidade. Ainda Spillane (1987) estudou como os auditores poderiam gerenciar o estresse e a motivação. Adiante, o estudo de Bamber, Snowball e Tubbs (1989) buscou determinar a associação entre o grau de estrutura da abordagem de auditoria, o conflito e a ambiguidade de papéis, experimentados pelos *seniors* de auditoria.

Outros estudos encontrados na literatura estudaram a relação de estresse na auditoria, como Haskins et al., (1990) que exploraram a relação entre estresse e sintomas psicológicos dos auditores. Ladebo e Awotunde (2007) examinaram os principais efeitos interativos da sobrecarga de trabalho e autoeficácia na exaustão emocional e desempenho no trabalho de auditores da Nigéria. Nor (2011) verificou os níveis de pressão em que os auditores tendem a se envolver em práticas redutoras da qualidade de auditoria e buscou-se investigar a relação destes com uma perspectiva de estresse.

Ainda, Lopez e Peters (2012) investigaram se as pressões do excesso de trabalho, relacionadas ao fim de um ano fiscal afetam a qualidade da auditoria. Os autores Yan e Xie (2016) examinaram o efeito entre o estresse no trabalho dos auditores e a qualidade da auditoria no cenário chinês entre os anos de 2009 e 2013. Os resultados mostram que geralmente existe uma associação negativa e significativa entre o estresse no trabalho e a qualidade apresentada nas auditorias. Percebe-se que nos últimos 20 anos, estudiosos passaram a considerar o estresse no trabalho dos auditores como tema relevante de pesquisa.

O estresse no trabalho tornou-se uma questão importante nos campos da psicologia, ciência comportamental e sociologia, no entanto, o efeito desse estresse sobre a qualidade da auditoria raramente é abordado (YAN; XIE, 2016), tornando-se objetivo desse trabalho. Além desta seção de referencial que aborda a discussão do estresse ocupacional, a próxima seção aborda a discussão do ceticismo profissional. Ambos são características comumente observadas na auditoria e apresentação de literatura prévia auxilia na observação do fenômeno estudado que é a relação de causa e efeito entre ambos.

2.2 CETICISMO PROFISSIONAL

Na auditoria, comumente o ceticismo profissional é discutido quando uma fraude financeira é descoberta (CARPENTER; DURTSCHI; GAYNOR, 2002). Depois de seguidos exemplos de escândalos financeiros envolvendo firmas de auditoria ganharem a atenção na mídia, e muitos destes escândalos ganharam notoriedade como, por exemplo, os casos da WorldCom (2002), Global Crossing (2002), Tyco (2002), Healthsouth (2003), o caso da *Enron Corporation* em 2001, e o mais recente, o caso da empresa alemã Wirecard (2020), órgãos reguladores externalizaram suas preocupações sobre o fracasso dos auditores em detectar as fraudes.

O *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) emitiu uma norma de auditoria, a SAS 99 que trata especificamente de fraude de demonstrações financeiras, considerando um esforço para ajudar os auditores a detectar os sintomas, avaliar melhor o risco de fraude e aprimorar o julgamento profissional (CARPENTER et al., 2002). Neste contexto, os primeiros autores a discutir o ceticismo profissional na literatura foram Nelson (2009) e Hurtt (2010). Nelson (2009) desenvolveu um modelo que evidencia os determinantes do ceticismo profissional e Hurtt (2010) busca uma abordagem quanto a mensuração do traço cético, defendendo a ideia de que o ceticismo profissional pode ser um traço ou um estado.

O conceito de ceticismo profissional adotado nesta pesquisa é o de Hurtt (2010) que o descreve como uma característica individual e multidimensional. Como característica individual, o ceticismo pode ser

tanto um traço, que corresponde a um aspecto relativamente estável e duradouro de um indivíduo, e como um estado, que se refere a uma condição temporária despertada por variáveis situacionais. O modelo de Hurtt (2010) é constituído de 6 características, sendo *Mente questionadora*, *Suspensão de julgamento*, *Busca de conhecimento*, *Conhecimento interpessoal*, *Autonomia* e *Autoestima*, que juntos constituem a escala de ceticismo profissional.

As três primeiras características citadas do ceticismo profissional correspondem a dimensão de avaliação de evidências, que indica a vontade de procurar e examinar provas suficientes antes de tomar uma decisão. A quarta característica, *Conhecimento interpessoal*, corresponde a dimensão de relação, que identifica a necessidade de considerar fatores humanos na análise das evidências de auditoria, e as duas últimas características, *Autonomia* e *Autoestima*, correspondem a dimensão de capacidade de ação referindo-se à capacidade de o indivíduo agir sobre a informação obtida. As seis características apresentadas formam a base para o desenvolvimento da escala de Hurtt (2010) que permite a identificação do nível de ceticismo profissional.

Nos últimos anos, a importância do ceticismo profissional tem sido reiterada nas normas de auditoria e ressaltada pelos reguladores em todo o mundo (KHAN; OCZKOWSKI, 2021). Como exemplo, teve a criação do conselho entre o IASB, o IESBA e o IAESB em 2015, promovendo mais discussões quanto a estrutura, o conceito e a aplicação do ceticismo profissional em auditores. Apesar destes avanços e da importância, o ceticismo profissional ainda permanece pouco explorado (YING, 2015, NOLDER; KADOUS, 2018). No entanto, compreende-se que, o custo existente sobre a ausência de ceticismo na profissão não é apenas mensurado por perdas financeiras, mas também pela reputação e confiança perdidas perante os investidores nos mercados de capitais, reforçando que estudar seus efeitos e relações torna-se relevante aos estudos de auditoria (CARPENTER et al., 2002).

Como pode ser observado nesta seção de referencial teórico, tanto o estresse ocupacional como o ceticismo profissional são temas relevantes na literatura de auditoria, mas, até então ocorreram sobre diferentes enfoques. Com a observação da lacuna de pesquisa, esta pesquisa busca apresentar a relação entre ambos, diante disso a próxima seção, tem por objetivo apresentar a metodologia utilizada para a obtenção dos resultados de pesquisa.

3 METODOLOGIA

Para atingir o objetivo do artigo realizou-se uma pesquisa *survey*, de cunho descritivo e com abordagem quantitativa. A população desta pesquisa compreende auditores independentes brasileiros de firmas de auditoria cujos perfis profissionais apresentavam-se ativos na rede de contatos profissionais do LinkedIn® durante o período de consulta, que compreendeu os meses de fevereiro a abril de 2017. Para a identificação dos auditores foi utilizada a lista de auditores independentes do CNAI (Cadastro Nacional de Auditores Independentes) disponível no site do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2016).

Do total de 2925 auditores registrados no CNAI em 2016, foram contatados 1466 com cadastro ativo no LinkedIn®, os quais receberam um link de acesso a um questionário que foi organizado por meio dos formulários eletrônicos do *google docs* e enviado para acesso por meio do link <<https://goo.gl/forms/FpBqgenqrDHPu3Dv2>>.

Do conjunto de 1466 auditores contatados (50,11% dos auditores registrados), 255 responderam à pesquisa e tiveram seus retornos considerados válidos para a pesquisa, correspondendo a um total de 17,39% dos 1466 questionários enviados.

Do total de 255 respondentes, 124 trabalhavam em firma de auditoria *Big Four* e 131 em firma de auditoria que não *Big Four*, o que demonstra que foram alcançados conjuntos equitativos de respondentes no que concerne o porte da firma de auditoria, possibilitando comparações entre ambas em relação a temática estudada.

Para mensurar o ceticismo profissional utilizou-se a escala do modelo de Hurtt (2010) e a de mensuração do estresse ocupacional utilizou-se a de Paschoal e Tamayo (2004). A escala de Hurtt (2010) é composta por 30 questões, sendo 5 questões para cada característica de ceticismo

profissional. As questões da Escala de Hurtt (2010), bem como o conceito utilizado para cada característica do ceticismo profissional é apresentado na Quadro 1.

Quadro 1 – Questões relacionadas ao ceticismo profissional.

| ESCALA DE CETICISMO PROFISSIONAL | |
|--|--|
| Característica Mente Questionadora (MQ) | |
| Questão | Conceito: Corresponde a capacidade da mente para continuar questionando a validade da questão no curso do trabalho de auditoria (Fogelin,1994; Hurtt,2010). |
| 7 | Muitas vezes eu rejeito declarações a menos que eu tenha provas de que elas são verdadeiras. |
| 13 | Meus amigos me dizem que costumo questionar coisas que eu vejo ou escuto. |
| 18 | Eu normalmente percebo inconsistências nas explicações. |
| 24 | Frequentemente questiono coisas que vejo ou escuto. |
| 28 | Eu gosto de tentar determinar se o que eu leio ou ouço é verdade. |
| Característica Suspensão do Julgamento (SJLG) | |
| Questão | Conceito: Corresponde a retenção de um determinado julgamento até que haja um nível adequado de prova para fundamentar uma conclusão (Bunge,1991; Hurtt,2010). |
| 3 | Eu espero para decidir sobre as questões até que eu possa obter mais informações. |
| 9 | Levo o tempo que for necessário para tomar decisões. |
| 20 | Eu não gosto de ter que tomar decisões rapidamente. |
| 22 | Eu não gosto de decidir até que eu olhe toda a informação já disponível. |
| 27 | Gosto de garantir que considere a maior parte das informações disponíveis antes de tomar uma decisão. |
| Característica Busca de Conhecimento (BC) | |
| Questão | Conceito: Corresponde a um sentido mais amplo, onde procura de conhecimento é mais um sentimento de curiosidade ou interesse em geral (Gagne, 1985; Hurtt, 2010). |
| 4 | A perspectiva de aprender me anima. |
| 8 | Descobrir novas informações é divertido. |
| 15 | Acho que aprender é emocionante. |
| 23 | Eu gosto de procurar por conhecimento. |
| 29 | Eu gosto de aprender. |
| Compreensão Interpessoal (CINT) | |
| Questão | Conceito: Corresponde a compreensão das relações interpessoais para entender as razões por que o cliente se comporta de tal maneira (Hookway,1990; Kurtz,1992; Hurtt, 2010). |
| 5 | Sou interessado(a) no motivo pelo qual as pessoas se comportam de determinada maneira. |
| 11* | O comportamento de outras pessoas não me interessa. |
| 14 | Eu gosto de entender a razão do comportamento de outras pessoas. |
| 26* | Eu raramente questiono por que as pessoas se comportam de uma certa maneira. |
| 30 | As ações que as pessoas tomam e as razões para essas ações são fascinantes. |
| Autoestima (AEST) | |
| Questão | Conceito: Corresponde o quanto que os auditores acreditam e confiam em si mesmos (Kurtz, 1992; Rotter, 1966; Hurtt, 2010). |
| 2 | Eu me sinto bem comigo mesmo (a). |
| 6 | Sou confiante em minhas habilidades. |
| 12 | Sou autoconfiante. |
| 17* | Eu não tenho certeza das minhas opiniões. |
| 21 | Tenho confiança em mim mesmo (a). |
| Autonomia (AUT) | |
| Questão | Conceito: Corresponde quando o auditor decide por si próprio o nível de evidência necessária para aceitar uma determinada hipótese (Boush, Friestad & Rose, 1994, Hurtt, 2010). |
| 1* | Muitas vezes aceito as explicações de outras pessoas sem pensar muito. |
| 10* | Eu tendo a aceitar imediatamente o que outras pessoas me dizem. |
| 16* | Eu costumo aceitar as coisas que vejo, leio ou escuto pela primeira impressão que tenho. |
| 19* | Na maioria das vezes eu concordo com o que os outros do meu grupo pensam. |
| 25* | É fácil para outras pessoas me convencer. |

* Questão reversa.

Fonte: Elaborado com base em Hurtt (2010).

A escala de ceticismo, diferente da escala de estresse é composta por características (dimensões) em que cada questão se relaciona a uma das seis características que compõe o ceticismo, sendo: Mente Questionadora, Suspensão de Julgamento, Busca de Conhecimento, Conhecimento Interpessoal, Autonomia e Autoestima. Das 30 questões da escala de Hurtt (2010), 8 são calculadas pelo valor inverso, sendo as questões 1,10,11,16,17,19,25, e 26. Nestas questões o valor dado por cada auditor deve ser diminuído de 7 pontos e o valor resultante é considerado para a soma. Assim que somados

os pontos das questões, determinou-se o traço cético total e por característica de cada um dos 255 respondentes.

A escala de estresse ocupacional de Paschoal e Tamayo (2004) é de origem nacional, elaborada com base em escalas internacionais e validadas no contexto brasileiro. A escala de ceticismo é contada em pontos de 1 a 180 e a escala de estresse ocupacional de 1 a 120. A pontuação pode também ser medida em frequência, no caso do ceticismo profissional, Hurtt (2010) determina que um valor acima de 70% determina um alto ceticismo. No caso do estresse ocupacional, Paschoal e Tamayo (2004) não determinam o que indica um alto estresse, portanto, para esta pesquisa, adotou-se o mesmo padrão de 70% do ceticismo.

Os procedimentos de análise utilizados na pesquisa foram estatística descritiva, testes de normalidade, regressão linear e regressão quantílica. Segundo Fávero, Belfiore, Silva & Chan (2009) a estatística descritiva permite ao pesquisador uma melhor compreensão do comportamento dos dados, pois permite identificar tendências e valores atípicos. Nesta, além das variáveis de estudo, são apresentadas algumas variáveis que determinam o perfil dos respondentes.

Para verificar a influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional dos auditores foram utilizadas a regressão linear simples e a quantílica, sendo que além das variáveis principais de análise, que se referem ao estresse e o ceticismo profissional, ainda foram consideradas as informações demográficas de Idade, Sexo, Experiência e condição da firma, se componente das quatro maiores do mundo, ou seja, se Big Four ou não Big Four. Essas variáveis têm igual relevância para o estudo por representarem variáveis de controle, o que determina que já foram utilizadas em pesquisas anteriores de auditoria e no geral tem apresentado relações significativas, sendo assim podem apresentar poder de explicação nos resultados.

De modo complementar, todas as seis características que compõe a escala de Hurtt (2010) foram testadas por regressão com a variável de estresse ocupacional, para identificar se eram influenciadas pelo estresse ocupacional. Realizaram-se ainda análises por meio de regressão quantílica, de modo a apresentar mais especificamente com quais grupos (altos ou baixos) de ceticismo o estresse se relaciona. As regressões quantílicas foram rodadas por meio do Software STATA, e são responsáveis por desenvolver uma análise do comportamento de elementos que podem dispersar em comparação à média. Enquanto o modelo *Ordinary Least Squares* - OLS (regressão linear e múltipla) projeta a relação na média, a quantílica projeta a relação no quantil em questão. O modelo quantílico pode ser utilizado na análise de todas as variáveis do estudo, visto que, não apresenta nenhum pressuposto quanto à normalidade de dados analisados.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

A Tabela 1 apresenta a estatística descritiva das variáveis utilizadas na pesquisa, bem como algumas variáveis complementares que ajudam a compreender a população estudada.

Tabela 1 – Estatística descritiva das variáveis da pesquisa.

| SEXO | TOTAL | FIRMA | | TOTAL | | | | | |
|-----------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------|--------|--------|
| | | Big4 | NBig4 | Big4 | NBig4 | | | | |
| H | 191 | | | 85 | 106 | | | | |
| M | 64 | | | 39 | 25 | | | | |
| Firma | Média | | Mediana | | Moda | | Desvio padrão | | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | |
| Ceticismo | Big4 | 145,494 | 145,554 | 145,000 | 145,000 | 141,000 | 141,000 | 12,577 | 12,609 |
| | NBig4 | 145,711 | 145,404 | 145,500 | 145,000 | 141,000 | 141,000 | 12,659 | 12,721 |
| Estresse | Big4 | 52,968 | 52,845 | 51,000 | 51,000 | 29,000 | 29,000 | 19,644 | 19,669 |
| | NBig4 | 52,528 | 53,004 | 51,000 | 51,500 | 29,000 | 41,000 | 19,742 | 20,089 |

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 1, identifica-se a maioria dos respondentes homens, tanto em firmas *Big Four* como em não *Big Four*, convergente com pesquisas de auditoria como de Lord e Dezoort (2001) e Peycheva (2013), sinalizando uma profissão com atuação predominantemente masculina. Entretanto, apesar de um número maior de auditores, os níveis de ceticismo profissional e estresse apresentam-se semelhantes quanto ao sexo e quanto ao porte da firma de auditoria.

De forma geral, a média de ceticismo profissional encontrada nos auditores foi acima de 145 pontos numa escala de 180, o que corresponde a um percentual de 80,56% configurando um alto nível de ceticismo profissional para os auditores participantes da pesquisa. Quanto ao estresse, a média corresponde a 52 pontos numa escala de 120, o que representa 43,33%, bem inferior aos 70% delineados nesta pesquisa. Esses achados, apresentam um panorama divergente do apresentado por Hasin e Omar (2007).

Outra análise estatística descritiva realizada corresponde a análise das características do modelo de Hurr (2010), conforme apresentado pela Tabela 2.

Tabela 2 – Análise descritiva das características do modelo de ceticismo profissional de Hurr (2010).

| Característica | Intervalo | Firma | Mínimo | | Média | | Máximo | | Desvio padrão | |
|---------------------------|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------|-------|
| | | | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Ceticismo Profissional | 30-180 | Geral | 101,00 | 101,00 | 145,46 | 145,55 | 179,00 | 179,00 | 12,55 | 12,61 |
| | | Big4 | 101,00 | 101,00 | 145,49 | 145,55 | 179,00 | 179,00 | 12,58 | 12,61 |
| | | Não Big4 | 101,00 | 101,00 | 145,71 | 145,40 | 179,00 | 179,00 | 12,66 | 12,72 |
| Mente Questionadora | 5-30 | Geral | 7,00 | 7,00 | 23,68 | 23,71 | 30,00 | 30,00 | 3,56 | 3,55 |
| | | Big4 | 7,00 | 7,00 | 23,71 | 23,71 | 30,00 | 30,00 | 3,54 | 3,55 |
| | | Não Big4 | 7,00 | 7,00 | 23,74 | 23,68 | 30,00 | 30,00 | 3,58 | 3,61 |
| Suspensão de Julgamento | 5-30 | Geral | 14,00 | 14,00 | 23,78 | 23,83 | 30,00 | 30,00 | 3,19 | 3,18 |
| | | Big4 | 14,00 | 14,00 | 23,82 | 23,83 | 30,00 | 30,00 | 3,18 | 3,18 |
| | | Não Big4 | 14,00 | 14,00 | 23,83 | 23,82 | 30,00 | 30,00 | 3,22 | 3,16 |
| Busca de Conhecimento | 5-30 | Geral | 17,00 | 17,00 | 27,44 | 27,45 | 30,00 | 30,00 | 2,70 | 2,71 |
| | | Big4 | 14,00 | 17,00 | 27,43 | 27,45 | 30,00 | 30,00 | 2,71 | 2,71 |
| | | Não Big4 | 17,00 | 17,00 | 27,48 | 27,42 | 30,00 | 30,00 | 4,05 | 2,74 |
| Conhecimento Interpessoal | 5-30 | Geral | 7,00 | 7,00 | 22,54 | 22,51 | 30,00 | 30,00 | 4,00 | 4,02 |
| | | Big4 | 17,00 | 7,00 | 27,43 | 22,51 | 30,00 | 30,00 | 4,01 | 4,02 |
| | | Não Big4 | 7,00 | 7,00 | 22,52 | 22,43 | 30,00 | 30,00 | 4,05 | 4,09 |
| Autonomia | 5-30 | Geral | 15,00 | 15,00 | 24,62 | 24,62 | 30,00 | 30,00 | 3,62 | 3,62 |
| | | Big4 | 15,00 | 15,00 | 24,59 | 24,62 | 30,00 | 30,00 | 3,61 | 3,62 |
| | | Não Big4 | 15,00 | 15,00 | 24,73 | 24,63 | 30,00 | 30,00 | 3,61 | 3,64 |
| Autoestima | 5-30 | Geral | 13,00 | 13,00 | 23,40 | 23,43 | 30,00 | 30,00 | 3,62 | 3,64 |
| | | Big4 | 13,00 | 13,00 | 23,41 | 23,43 | 30,00 | 30,00 | 3,63 | 3,64 |
| | | Não Big4 | 13,00 | 13,00 | 23,41 | 23,41 | 30,00 | 30,00 | 3,62 | 3,66 |

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 2 permite análises conjuntas e segregadas do ceticismo profissional, em relação ao sexo e a estrutura da firma de auditoria. Pode ser identificado que as características que mais pontuaram, ou seja, mais foram apontadas como importantes pelos auditores de firma *Big Four* foram Busca de Conhecimento (homem 27,43, mulher 27,45), Conhecimento Interpessoal (homem 27,43, mulher 22,51) e Autonomia (homem 24,59, mulher 24,62). Enquanto de auditores de firma Não *Big Four*, foi a Suspensão de julgamento (23,83, 23,82), a Busca de Conhecimento (27,48, 27,42), a Autonomia (homem 24,73, mulher 24,63).

Esses resultados mostram que auditores independentes de diferentes portes de firma de auditoria possuem percepções diferentes na análise das evidências e consideram diferentes características do ceticismo profissional para realizar seu julgamento. Quanto aos resultados gerais, identificou-se que os níveis de ceticismo variaram de 56,11% (101 pontos) a 99,44% (179 pontos), tanto para homens quanto para mulheres.

Seguindo os procedimentos de análise, as variáveis de ceticismo e estresse ocupacional foram submetidas a testes para verificar a normalidade dos dados com intenção de assegurar a validade dos resultados obtidos, conforme disposto na Tabela 3.

Tabela 3 – Teste de normalidade dos dados de ceticismo profissional e estresse ocupacional.

| Teste | Estresse | Ceticismo |
|-------------------------|----------|-----------|
| Kolmogorov-Smirnov Z | 1,180 | 0,773 |
| Sig. Assint. (2 caudas) | 0,123 | 0,589 |

Fonte: Dados da pesquisa.

A normalidade dos dados verificada pelo teste de Kolmogorov-Smirnov demonstra que os dados são normais. A importância da utilização deste teste de acordo com Corrar, Paulo e Dias filho (2014) é que o teste de normalidade possui uma correção de significância que torna os resultados mais precisos. Com o achado de significância infere-se que o tratamento de dados deve ser o paramétrico quando as variáveis são analisadas em conjunto.

4.2 ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DO ESTRESSE OCUPACIONAL NO CETICISMO PROFISSIONAL

A Tabela 4 apresenta os testes quanto a influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional de auditores independentes, e faz uma análise considerando tanto a observação conjunta, como a segregação das firmas em *Big Four* ou não *Big Four*, de modo a identificar possíveis diferenças entre eles.

Tabela 4 – Influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional.

| Equação | Variável dependente | Variável independente | Beta | t-statistic | Sig. | R ² | Durbin Watson |
|---------|-------------------------------|-----------------------|--------|-------------|---------|----------------|---------------|
| 1 | Ceticismo | Estresse | -0,109 | -1,739 | 0,083** | 0,012 | 1,886 |
| 2 | Ceticismo <i>Big Four</i> | Estresse | -0,169 | -1,893 | 0,061** | 0,029 | 1,862 |
| 3 | Ceticismo não <i>Big Four</i> | Estresse | -0,047 | -0,536 | 0,593 | 0,002 | 2,148 |

** A correlação é significativa no nível 0,10 (2 extremidades).

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme exposto pela Tabela 4 o ceticismo apresentou relação negativa e significativa com o estresse ocupacional (equação 1) confirmando a existência de uma relação entre as variáveis, e indicando que quanto maior for o estresse ocupacional percebido menor o nível de ceticismo profissional identificado nos auditores. Deste modo, tem-se que a condição de estresse dos auditores influencia seu nível cético, e conseqüentemente pode afetar o desempenho do trabalho do auditor, o que converge com os estudos de Haskins et al., (1990), Cooper (1998); Ryska (2002); Hasin e Omar (2007); Yan e Xie (2016) quanto a presença de estresse na ameaça a qualidade da auditoria.

Assim como apontado pelo IFAC em 2017 e anteriormente pelo estudo de Beasley, Carcello, Hermanson (2001), os resultados confirmam que o estresse pode afetar a capacidade de exercer o ceticismo profissional, esses resultados podem indicar que o estresse pode ser um elemento potencial para explicar as falhas que geram baixa qualidade da auditoria.

Quando a análise dos auditores pelo porte da firma de auditoria, se *Big Four* ou não *Big Four* dados pela equação 2 e 3, obteve-se um achado importante de que só há significância para o modelo que considera auditores de firma de auditoria *Big Four*. Com esses resultados, é possível afirmar que a nível de 10% há influência do nível de estresse no ceticismo profissional, apenas para auditores que trabalham em firmas de auditoria *Big Four*. De acordo com proposições subjacentes do papel da Firma Bamber, Snowball e Tubbs (1989) já haviam ressaltado que auditores apresentaram percepções diferentes quanto às práticas organizacionais e suas tarefas, bem como, reagem diferentemente ao que experimentam relacionados as organizações que trabalham.

Bamber, Snowball e Tubbs (1989) sugerem que por serem mais estruturadas, as firmas de auditoria *Big Four* deveriam apresentar níveis mais elevados de ceticismo devido a quantidade de treinamentos e padrões que devem ser seguidos. No entanto, os achados desta pesquisa apontam o contrário, são os auditores de firmas *Big Four* que sofrem maior influência de fatores externos como o estresse, sendo que estes deveriam ser irrelevantes ao traço cético. Esses resultados, no entanto, podem ser advindos de um conjunto de fatores, que segundo Yan e Xie (2016), referem-se as diferentes necessidades das firmas *Big Four*, quanto a proteção de reputação, a marca e que para reduzir o risco impõe requisitos

de serviço mais rígidos e restrições mais rigorosas, o que pode aumentar a percepção do estresse no trabalho.

Como o ceticismo é uma variável individual, questionou-se ainda se variáveis pessoais do profissional auditor como idade, sexo e experiência não teriam poder de predição sobre os resultados apresentados, considerando isso um novo teste foi desenvolvido, como apresentado na Tabela 5.

Tabela 5 – Influência das variáveis de controle no ceticismo profissional.

| Equação | Variável dependente | Variável independente | Beta | t-statistic | Sig. | R ² | Durbin Watson |
|---------|---------------------|-----------------------|---------|-------------|-------|----------------|---------------|
| 4 | Ceticismo | Estresse | -0,050 | -1,231 | 0,219 | 0,034 | 1,886 |
| | | Sexo | -0,985 | -0,519 | 0,604 | | |
| | | BigFour | -0,135 | -0,083 | 0,934 | | |
| | | Idade | 0,006 | 0,044 | 0,965 | | |
| | | Experiência | 1,188 | 1,319 | 0,188 | | |
| | | Constante | 144,398 | 37,165 | 0,000 | | |

Fonte: Dados da pesquisa.

Mesmo que pesquisas anteriores em outros cenários tenham apontado para uma relação significativa entre algumas das variáveis pessoais e o ceticismo profissional, na amostra composta pelo cenário brasileiro isso não pode ser confirmado. Esses resultados são importantes, especialmente por considerar variáveis comportamentais, e assim, estes indicam que as variáveis pessoais, diferente do estresse ocupacional não estão explicando o nível cético. A variável estresse é uma variável comportamental, que é relativamente instável enquanto as variáveis pessoais têm efeitos mais duradouros, assim, compreende diferentes resultados.

Tendo em mente o estudo de Yan e Xie (2016), sobre as características das firmas de auditoria e sua capacidade de afetar a percepção de estresse no trabalho, considerou-se ainda para esta pesquisa a moderação entre variáveis da variável de estresse ocupacional e as variáveis pessoais. Os resultados são apresentados na Tabela 6. ++

Tabela 6 – Influência das moderações de controle e estresse no ceticismo profissional.

| Equação | Variável dependente | Variável independente | Beta | t-statistic | Sig. | R ² | Durbin Watson |
|---------|---------------------|-------------------------|---------|-------------|--------|----------------|---------------|
| 5 | Ceticismo | Estresse_MODsexo | -0,055 | -1,885 | 0,061* | 0,019 | 1,901 |
| | | Estresse_MODBig Four | -0,004 | -0,139 | 0,890 | | |
| | | Estresse_MODidade | -0,001 | -0,513 | 0,609 | | |
| | | Estresse_MODexperiência | 0,016 | 1,038 | 0,300 | | |
| | | Constante | 145,214 | 74,766 | 0,000 | | |

*A relação é significativa no nível 0,10 (2 extremidades). MOD= Moderado.

Fonte: Dados da pesquisa.

Apesar de não terem sido encontrados resultados quando analisadas as variáveis pessoais individualmente, quando estas moderam o estresse ocupacional é feita uma descoberta interessante: a nível de 10% o estresse moderado pelo sexo do respondente apresenta uma relação negativa e significativa (0,061) como o ceticismo profissional. Esses resultados sugerem que a variável pessoal que interfere na percepção de estresse, que conseqüentemente afeta o ceticismo é o sexo do respondente, e que quanto maior o estresse percebido menor o ceticismo, corroborando os achados apresentados anteriormente na literatura.

Assim como apontado por Robinson (2011), alguns estudos examinaram questões como experiência, sexo e idade, porém, ainda existem incertezas quanto aos fatores ambientais e pessoais que o influenciam. Os resultados dessa pesquisa contribuem aos estudos de Haskins, Baglioni e Cooper (1990); Babin e Boles (1998) e Farag e Elias (2012) encontraram que o sexo como significativo no estresse, sabendo que estas condições em conjunto podem comprometer o desempenho organizacional dos auditores.

Adiante, na Tabela 7 são apresentadas as regressões considerando cada uma das variáveis que compõe o ceticismo profissional do modelo de Hurtt (2010).

Tabela 7 – Influência do estresse ocupacional sobre as variáveis do modelo de Hurtt (2010).

| Variável dependente | Variável independente | Beta | t-statistic | Sig. | R ² | Durbin Watson |
|---------------------------|-----------------------|--------|-------------|----------|----------------|---------------|
| Mente questionadora | Estresse ocupacional | 0,034 | 0,540 | 0,590 | 0,001 | 1,743 |
| Suspensão de julgamento | | 0,037 | 0,584 | 0,560 | 0,001 | 1,878 |
| Busca de conhecimento | | -0,093 | -1,493 | 0,137 | 0,009 | 2,073 |
| Conhecimento interpessoal | | 0,038 | 0,609 | 0,543 | 0,001 | 1,966 |
| Autonomia | | -0,290 | -4,815 | 0,000*** | 0,084 | 1,911 |
| Autoestima | | -0,125 | -2,008 | 0,046** | 0,016 | 1,995 |

*A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades). **A correlação é significativa no nível 0,5% (2 extremidades).

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 7 apresenta as variáveis considerando o conjunto dos 255 respondentes, sem segregar por estrutura de firma, os resultados apontam novamente relação significativa e negativa entre as características do ceticismo e o estresse ocupacional, corroborando os achados apresentados anteriormente. No entanto, pode-se identificar por meio destes resultados que esse resultado é especialmente verdade quando se destaca duas variáveis que compõe o ceticismo, que são as características de autonomia e autoestima.

A característica de autonomia, corresponde a capacidade do auditor decidir por si só o nível de evidência necessária para aceitar determinada hipótese. Com base nas questões que compõe a característica, é possível afirmar que uma das principais condições violadas pelo estresse do auditor seria, neste sentido, a independência, por não questionar ou apenas concordar com o que outras pessoas (colegas ou clientes) dizem ou pensam.

Desta forma, se interpreta que o estresse está influenciando o ceticismo negativamente, especialmente pela falta de independência do auditor, e este é identificado especialmente em firmas de auditoria *Big Four*. Aqueles que são céticos irão identificar a verdade e informações vulneráveis obtidas e continuar fazendo investigações até que estejam satisfeitos e confiantes para determinar suas próprias decisões (Kurtz, 1992).

Quanto a variável autoestima, esta corresponde a quão bem está o profissional consigo mesmo no exercício da profissão, e estende as discussões da autonomia por destacar que se o auditor não se sente confiante e confortável na execução de suas funções, experimentará estresse, assim afetará o nível cético e como consequência a qualidade da auditoria será afetada. Segundo Boush, Friestad e Rose (1994), a autoestima é necessária para que o indivíduo tenha confiança nos seus próprios julgamentos e seja capaz de desafiar as informações persuasivas ao invés de simplesmente aceitar o que lhe é apresentado.

Por fim, são realizadas e apresentadas regressões quantílicas que permitem a observação mais detalhada das relações de todas as variáveis em estudo. A regressão quantílica é uma análise mais aprofundada da regressão normal, considerando quantis dos níveis de ceticismos ao invés da média, possibilitando a observação de em quais níveis cada uma das variáveis do auditor se relaciona, fazendo com que se tenha uma visualização mais específica de como ocorre a relação entre elas. A primeira análise é apresentada na Tabela 8.

Tabela 8 – Análise quantílica da influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional de auditores independentes.

| Quantil | Variável | Coef. | T | P> t | R ² |
|---------|----------------------|------------|-------|-----------------|----------------|
| Q10 | Estresse ocupacional | -0.0833333 | -0.91 | 0.364 | 0.0022 |
| Q25 | | -0.056338 | -0.62 | 0.533 | 0.0170 |
| Q50 | | -0.1162791 | -2.88 | 0.004*** | 0.0047 |
| Q75 | | -0.0645161 | -1.08 | 0.279 | 0.0131 |
| Q90 | | -0.0746269 | -1.44 | 0.152 | 0.0022 |

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

Fonte: Dados da pesquisa.

Por possibilitar uma análise mais aprofundada de como o estresse ocupacional influencia o ceticismo profissional, na regressão quantílica são realizadas análises por grupos de ceticismo profissional, sendo

estes grupos com níveis mais altos e grupos com níveis mais baixos, e essa subdivisão é dada em quantis de 10 a 90. Na tabela 8 são considerados todos os respondentes da amostra, sem segregar por tipo de firma. Os achados apontam que auditores que possuem níveis medianos de ceticismo profissional (próximo de 145 pontos) são os que são mais influenciados pelo estresse ocupacional.

As Tabelas 9 e 10, possibilitam a mesma análise, porém de forma segregada pela estrutura da firma, quando Big Four e Não Big Four.

Tabela 9 – Análise quantílica da influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional de auditores independentes que trabalham em firmas *Big Four*.

| Quantil | Variável | Coef. | T | P> t | R ² |
|---------|----------------------|------------|-------|-----------------|----------------|
| Q10 | Estresse ocupacional | -0.173913 | -1.49 | 0.139 | 0.0350 |
| Q25 | | -0.0588235 | -0.52 | 0.603 | 0.0100 |
| Q50 | | -0.1428571 | -2.72 | 0.007*** | 0.0385 |
| Q75 | | -0.09375 | -1.14 | 0.255 | 0.0117 |
| Q90 | | -0.031746 | -0.43 | 0.670 | 0.0028 |

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

Fonte: Dados da pesquisa.

Na observação da Tabela 9, é possível identificar que os achados são semelhantes ao encontrado na análise conjunta, de que apenas para os auditores que possuem níveis médios de ceticismo profissional (em torno de 145 pontos) o estresse ocupacional acabará influenciando. Nenhuma relação significativa é encontrada na análise de auditores que não trabalham em firmas de auditoria *Big Four* como apresentado na Tabela 10.

Tabela 10 – Análise quantílica da influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional de auditores independentes que não trabalham em firmas *Big Four*.

| Quantil | Variável | Coef. | T | P> t | R ² |
|---------|----------------------|------------|-------|-------|----------------|
| Q10 | Estresse ocupacional | -0.027027 | -0.35 | 0.724 | 0.0021 |
| Q25 | | 0 | 0.00 | 1.000 | -0.0000 |
| Q50 | | -0.0535714 | -0.58 | 0.564 | 0.0039 |
| Q75 | | -0.1333333 | -1.06 | 0.290 | 0.0034 |
| Q90 | | -0.0952381 | -1.37 | 0.174 | 0.0204 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Infere-se que com base nestes resultados é possível compreender por que os resultados nos testes anteriores possuíam pouco poder de explicação. Descobriu-se que dos auditores desta amostra apenas os que possuem níveis medianos (nem altos e nem baixos) de ceticismo profissional são influenciados por sua condição de estresse ocupacional e especialmente se trabalham em Big Four, o que é um achado inédito, mas que gera novas questões para a literatura, como por exemplo, se nesta pesquisa apenas o sexo explicou estes resultados, quais outras variáveis explicam as condições de ceticismo profissional de auditores independentes no Brasil? Esta é uma questão para ser respondida por novas pesquisas.

5 CONCLUSÃO

Com o objetivo de analisar a influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional de auditores independentes, foi desenvolvida uma pesquisa *survey*, descritiva e quantitativa. Para identificar os níveis de ceticismo e estresse ocupacional dos auditores brasileiros foi encaminhado um questionário, via rede de contatos profissionais LinkedIn® para todos os profissionais ativos na rede e registrados no CNAI (2016). Um total de 255 auditores responderam à pesquisa disponibilizada no período de fevereiro a abril de 2017.

Os resultados apontaram que, o estresse ocupacional tem influência negativa e significativa sobre o nível de ceticismo profissional dos auditores da amostra, no entanto, apenas auditores que trabalham em firma de auditoria Big Four. Infere-se que por serem firmas mais estruturadas, conforme apontado

por Yan e Xie (2016), são submetidos a padrões mais rígidos, o que acaba por inibir sua autonomia e autoestima, fazendo com que estes estejam mais vulneráveis a sofrer por consequências advindos do estresse ocupacional.

Quando analisadas as variáveis de controle nenhum resultado significativo foi encontrado, o que permitiu afirmar que as variáveis de sexo, idade e experiência quando analisadas individualmente não influenciam o nível de ceticismo profissional dos auditores independentes brasileiros da amostra. Apenas sexo apresentou significância, mas, apenas quando considerada uma variável moderadora do estresse ocupacional, o que permitiu corroborar pesquisas anteriores já presentes na literatura.

As contribuições da pesquisa podem ser identificadas, inicialmente por analisar em quais níveis de ceticismo o estresse tem maior influência, encontrando por esta pesquisa para esta amostra específica os níveis medianos. Esses resultados são especialmente importantes, uma vez que o estudo de ceticismo profissional ainda é incipiente, no entanto, profissionalmente ele vem sendo discutido com afincos em diferentes fóruns em órgãos de classe da área contábil.

De forma geral, conclui-se que o estresse ocupacional tem influência no nível cético dos auditores e que essa relação pode afetar a qualidade da auditoria conforme preconizado por estudos anteriores como o de Haskins et al., (1990), Cooper (1998); Ryska (2002); Hasin; Omar (2007); Yan e Xie (2016). Conclui-se ainda que auditores que trabalham em firma *Big Four* são mais influenciados pelo estresse comparativamente àqueles que não trabalham em firmas *Big Four*.

As contribuições conferidas ao trabalho, são referentes a conhecer esse ambiente de trabalho dos auditores, por um lado imersos por estressores por outro sendo-lhes exigido ceticismo independente de quaisquer situações adversas. O conhecimento deste ambiente configura um passo útil para a compreensão da natureza complexa, das atitudes de trabalho e intenções de volume de negócios dos auditores, bem como, além desta pesquisa, outras futuras podem auxiliar em estratégias de intervenção destinadas a melhorar a qualidade do trabalho e da vida pessoal dos indivíduos que trabalham na auditoria.

Além destas contribuições deve-se considerar a relevância teórica destes achados e desta pesquisa, que é conferida a discussão dos efeitos do estresse no trabalho de auditoria, assim como, a pesquisa do ceticismo relacionado ao estresse. Devido à falta de ceticismo ser nociva para a qualidade da auditoria e o estresse ocupacional ser uma séria ameaça, compreender seus efeitos pode contribuir de forma preventiva.

Como limitação, pode-se destacar a mensuração da qualidade da auditoria, uma vez que a mesma é assumida, porém não mensurada na presente pesquisa. O período de coleta pode ser considerado com uma limitação, visto que a coleta ocorreu nos meses de fevereiro a abril de 2017, sendo estes meses um período de alta demanda de trabalho, de fechamento das demonstrações contábeis, e segundo Yan e Xie (2016) estresse de trabalho do auditor atinge o pico neste período, apesar de o nível identificado ser relativamente baixo.

REFERÊNCIAS

AGOGLIA, C. BRAZEL, J. F.; HATFIELD, R. C.; JACKSON, S. B. How do audit workpaper reviewers cope with the conflicting pressures of detecting misstatements and balancing client workloads?. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 29, n. 2, p. 27-43, 2010.

ARANYA, N; FERRIS, K. R. A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. **Accounting review**, p. 1-15, 2011.

BABIN, B. J.; BOLES, J. S. Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. **Journal of marketing**, v. 62, n. 2, p. 77-91, 1998.

BAMBER, E. M.; SNOWBALL, D.; TUBBS, R. M. Audit structure and its relation to role conflict and role ambiguity: An empirical investigation. **Accounting review**, p. 285-299, 1989.

BEASLEY, M. S.; CARCELLO, J. V.; HERMANSON, Dana R. Top 10 audit deficiencies. **Journal of Accountancy**, v. 19, n. 1, p. 63, 2001.

BELL, T. B.; PEECHER, M. E.; SOLOMON, I. **The 21st century public company audit: conceptual elements of kpmg's global audit methodology**. KPMG international, 2005.

BOUSH, David M.; FRIESTAD, Marian; ROSE, Gregory M. Adolescent skepticism toward TV advertising and knowledge of advertiser tactics. **Journal of consumer research**, v. 21, n. 1, p. 165-175, 1994.

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

Bunge, R. P. Schwann cells in central regeneration. *Annals of the New York academy of sciences*, vol. 633, n. 1, p. 229-233. 1991.

CARPENTER, T.; DURTSCHI, C.; GAYNOR, L. M. The role of experience in professional skepticism, knowledge acquisition, and fraud detection. **Retrieved February**, v. 17, n. 2012, p. 89, 2002.

CHOO, F. Accountants' personality typology and perceptions of job-related stress: an empirical study. **Accounting & finance**, v. 27, n. 2, p. 13-23, 1987.

CHOO, Freddie. Job stress, job-performance, and auditor personality-characteristics. **Auditing-a journal of practice & theory**, v. 5, n. 2, p. 17-34, 1986.

COLLINS, K. M.; KILLOUGH, L. N. An empirical examination of stress in public accounting. **Accounting, Organizations and Society**, v. 17, n. 6, p. 535-547, 1992.

Cooper, C. L. (ed.). **Theories of organizational stress**. Oup oxford. (1998).

Corrar, L. J.; Paulo, E.; Dias Filho, J. M. **Análise multivariada**. 1. Ed. - 5. Reimp. São Paulo: atlas. 2014.

FARAG, M. S.; ELIAS, R. Z. The impact of accounting students' professional skepticism on their ethical perception of earnings management. In: **Research on professional responsibility and ethics in accounting**. Emerald Group Publishing Limited, 2012.

Fávero, L. P; Belfiore, P.; Silva, F. L.; Chan, B. L. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier. 2009.

FILGUEIRAS, J. C.; HIPPERT, M. I. S. A polêmica em torno do conceito de estresse. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 19, n. 3, p. 40-51, 1999.

FOGARTY, T. J. Singh, j.; Rhoads, G. K.; Moore, R. K. Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. **Behavioral Research in accounting**, v. 12, p. 31-68, 2000.

FOGELIN, R. J. **Pyrrhonian reflections on knowledge and justification**. Oxford university press on demand, 1994.

GAGNÉ, F. Giftedness and talent: Reexamining a reexamination of the definitions. **Gifted child quarterly**, v. 29, n. 3, p. 103-112, 1985.

HAIR, J.; Black, W. C., Babin, B. J.; Anderson, R. E.; Tatham, R. L. **Análise multivariada de dados**. Bookman editora, 2009.

HASIN, H. H; OMAR, N. H. An Empirical Study on Job Satisfaction, Job-Related Stress and Intention to

Leave Among Audit Staff in Public Accounting Firms in Melaka. **Journal of Financial Reporting and Accounting**, 2007.

HASKINS, M. E.; BAGLIONI JR, A. J.; COOPER, C. L. An investigation of the sources, moderators, and psychological symptoms of stress among audit seniors. **Contemporary Accounting Research**, v. 6, n. 2, p. 361-385, 1990.

Hookway, C. (1990). Scepticism.

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

International federation of accountants (IFAC). Toward enhanced professional skepticism. Disponível: <<https://www.ifac.org/publications-resources/toward-enhanced-professional-skepticism>>. Acesso em: 20 de set. 2017.

KAZMI, R.; AMJAD, S.; KHAN, D. Occupational stress and its effect on job performance. A case study of medical house officers of district Abbottabad. **J Ayub Med Coll Abbottabad**, v. 20, n. 3, p. 135-139, 2008.

KELLEY, T; MARGHEIM, L. The impact of time budget pressure, personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior. **Auditing-A Journal Of Practice & Theory**, v. 9, n. 2, p. 21-42, 1990.

KHAN, M. J; OCZKOWSKI, E. The link between trait and state professional skepticism: A review of the literature and a meta-regression analysis. **International Journal of Auditing**, 2021.

KUEPPERS, R. J.; SULLIVAN, K. B. How and why an independent audit matters. **International Journal of disclosure and governance**, v. 7, n. 4, p. 286-293, 2010.

KURTZ, P. The new skepticism. Inquiry and reliable knowledge. **Erkenntnis**, v. 41, n. 1, 1994.

LADEBO, O. J.; AWOTUNDE, J. M. Emotional and behavioral reactions to work overload: Self-efficacy as a moderator. **Current research in social psychology**, v. 13, n. 8, p. 86-100, 2007.

LIPP, M. E.; NOVAES; TANGANELLI, M. Stress e qualidade de vida em magistrados da justiça do trabalho: diferenças entre homens e mulheres. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 15, p. 537-548, 2002.

LOPEZ, D. M.; PETERS, G. F. The effect of workload compression on audit quality. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 31, n. 4, p. 139-165, 2012.

LORD, A. T.; DEZOOT, F. T. The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. **Accounting, Organizations and Society**, v. 26, n. 3, p. 215-235, 2001.

NELSON, Mark W. A model and literature review of professional skepticism in auditing. **Auditing**, v. 28, n. 2, p. 1, 2009.

NOLDER, C. J.; KADOUS, K. Grounding the professional skepticism construct in mindset and attitude theory: A way forward. **Accounting, Organizations and Society**, v. 67, p. 1-14, 2018.

NOR, M.; NAZLI, M. Auditor stress: antecedents and relationships to audit quality. 2011.

Normas brasileiras de contabilidade. NBC TA – de auditoria independente: NBC TA estrutura conceitual, NBC TA 200 a 810/ conselho federal de contabilidade (2012). Brasília: conselho federal de contabilidade.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PEYTCHEVA, M. Professional skepticism and auditor cognitive performance in a hypothesis-testing task. **Managerial Auditing Journal**, V. 29, n.1, p. 27–49, 2014.

Public Company Accounting Oversight Board (PCOB). (2006). Due professional care in the performance of work, au section 230. Recuperado em 20 de novembro de 2017, de <http://pcaobus.org/standards/auditing/pages/au230.aspx>.

RABENU, E.; YANIV, E.; ELIZUR, D. The relationship between psychological capital, coping with stress, well-being, and performance. **Current Psychology**, v. 36, n. 4, p. 875-887, 2016.

ROBINSON, S. N. **An experimental examination of the effects of goal framing and time pressure on auditors' professional skepticism**. University of North Texas, 2011.

ROTTER, J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. **Psychological monographs: General and applied**, v. 80, n. 1, p. 1, 1966.

RYSKA, T. A. Leadership styles and occupational stress among college athletic directors: The moderating effect of program goals. **The Journal of Psychology**, v. 136, n. 2, p. 195-213, 2002.

SCHMIDT, S; Roesler, U; Kusserow, T. Rau, R. Uncertainty in the workplace: examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression—a meta-analysis. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 23, n. 1, p. 91-106, 2014.

SPILLANE, R. How auditors can manage stress and motivation. **Managerial auditing journal**, v.2, n.2, p. 26-28, 1987.

SPURGEON, P; MAZELAN, P; BARWELL, F. The organizational stress measure: An integrated methodology for assessing job-stress and targeting organizational interventions. **Health Services Management Research**, v. 25, n. 1, p. 7-15, 2012.

YAN, H; XIE, S. How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. **China Journal of Accounting Research**, v. 9, n. 4, p. 305-319, 2016.

YING, S. X. Constraints on professional scepticism in china from philosophical and historical perspectives. **International Journal of Technical Research and Applications**, v. 17, n. 17, p. 7-15, 2015.

Endereço dos Autores:

Rua Antônio da Veiga, 140
Victor Konder
Blumenau – SC – Brasil
89012-900