

MESTRADO
CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS
EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

EFEITO MODERADOR DAS SOFT SKILLS NA RELAÇÃO ENTRE
STRESS E PERFORMANCE DOS AUDITORES

ANA BEATRIZ BEBRAS FERREIRA

OUTUBRO - 2022



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO
CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS
EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

EFEITO MODERADOR DAS SOFT SKILLS NA RELAÇÃO ENTRE
STRESS E PERFORMANCE DOS AUDITORES

ANA BEATRIZ BEBRAS FERREIRA

ORIENTAÇÃO:

PROFESSOR DOUTOR ANTÓNIO CARLOS DE OLIVEIRA SAMAGAIO

OUTUBRO – 2022

Resumo

As *skills* e as características individuais da equipa de auditoria são elementos essenciais na determinação do comportamento dos auditores e da qualidade da auditoria. A presente dissertação tem como objetivo contribuir para a literatura sobre a Qualidade da Auditoria, analisando o efeito moderador das *Soft Skills* dos profissionais de auditoria na relação entre o *stress* e o desempenho das suas tarefas. Assim, procura-se relacionar duas áreas importantes de investigação em Auditoria: capital humano e qualidade da auditoria.

Para realizar esta investigação foi utilizado o inquérito, onde os dados foram recolhidos através de um questionário eletrónico endossado a auditores portugueses. A amostra é composta por 111 auditores portugueses, que exercem atividade em firmas de auditoria. Na realização da análise dos dados foi utilizado o *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) com o *software SmartPLS 4.0*.

Os resultados obtidos evidenciam que o *stress* tem uma relação negativa com a qualidade da auditoria. Adicionalmente, verificámos que apesar de existir um efeito direto positivo da inteligência emocional, resiliência, gestão do tempo e autoeficácia na qualidade de auditoria, as mesmas *skills* não produzem um efeito moderador significativo na relação entre o *stress* e a qualidade da auditoria. Assim, obtivemos evidência que as *soft skills* não são suficientes para influenciar a relação entre o *stress* e a qualidade de auditoria. Em suma, concluímos que o *stress* contribui para a redução da qualidade de auditoria mesmo com a presença das quatro *soft skills* estudadas.

Palavras-Chave: Qualidade de auditoria, *soft skills*, *pressão*, resiliência, inteligência emocional, gestão de tempo, autoeficácia.

Abstract

The skills and individual characteristics of the audit team are essential elements in determining the behavior of auditors and Audit Quality. This dissertation aims to further Auditing Quality literature by identifying the effects of audit professionals' Soft Skills while executing their tasks, as moderators' variables in the relationship between and stress and their performance. Therefore, we seek to connect two important areas of research in Auditing: human capital and audit quality.

A survey was used to complete this research, where the data was collected through an electronic questionnaire endorsed to Portuguese auditors, throughout a three-week period. The sample is composed of 111 Portuguese auditors, who work in audit firms. Additionally, Qualtrics software was used to develop the online survey. To perform data analysis was used Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0 software.

The results obtained in this research shows that despite the positive effect of Emotional Intelligence, Resilience, Time Management and Self-Efficacy on audit quality, these skills do not produce a significant moderating effect in the relationship between RAQP and stress. Further, these personality traits do not produce a significant effect on audit quality in a stressful environment. Thus, it may be inferred that notwithstanding their positive influence on RAQP, these skills are insufficient to influence the relationship between stress and audit quality, and therefore, stress reduces audit quality despite the presence of these soft skills.

Key words: audit quality, soft skills, pressure, resilience, emotional intelligence, time management, self-efficacy.

Agradecimentos

Ao meu orientador, Professor Doutor António Carlos de Oliveira Samagaio, pela sua orientação e disponibilidade nesta investigação.

Aos meus Pais, irmão e Avós, pelo apoio incondicional e esforço investido na minha educação. Em especial, à minha mãe que de forma incansável, me apoiou durante todo o meu percurso académico e por sempre acreditar em mim. A eles, dedico todas as minhas conquistas.

Ao meu namorado, por todo o apoio, incentivo e companheirismo.

A todos os meus amigos, pelo apoio e amizade que demonstraram durante o desenvolvimento deste trabalho.

Aos meus colegas de Mestrado pela ajuda e disponibilidade.

Por último, um especial agradecimento a todos os participantes por se mostrarem disponíveis na participação do projeto.

Índice

Resumo	i
Abstract	ii
Agradecimentos	iii
Índice de Tabelas	v
Índice de Figuras	v
Índice de Anexos	v
Lista de Abreviaturas	vi
1. Introdução	1
2. Revisão da Literatura	3
2.1. Definição de Conceitos	3
2.1.1. Qualidade de Auditoria e as suas componentes	3
2.1.2. Tipologia de Skills	4
2.1.3. Soft Skills e a Qualidade da Auditoria	6
2.2. Desenvolvimento das Hipóteses de Investigação	7
2.2.1. Stress e a Qualidade da Auditoria	7
2.2.2 Inteligência Emocional	8
2.2.3 Resiliência.....	9
2.2.4. Gestão de Tempo	10
2.2.5. Autoeficácia	10
3. Dados e Metodologia de investigação	11
3.1. Estratégia de investigação e de recolha de dados.....	11
3.2. Variáveis de medida.....	12
3.3. Amostra.....	13
3.4. Enviesamento de Respostas e de não Respostas	13
3.5. Metodologia	14
3.6. Efeitos moderadores.....	16
4.1. Avaliação do Modelo de Medida	17
4.2. Avaliação do Modelo Estrutural	20
4.3. Discussão de Resultados	22
5. Conclusão, Limitações e Futuras Pesquisas	24
6. Referências Bibliográficas	26
7. Anexos	32

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Indicadores da avaliação do modelo de medida	18
Tabela 2 – Matriz de Correlação entre VL (Critério de Fornell-Larcker)	19
Tabela 3 - Matriz de Correlação entre VLs (Critério HTMT).....	19
Tabela 4 - Teste de significância do effect size de f^2	21
Tabela 5 - Resultados do teste de significância dos coeficientes do modelo estrutural – proxy RAQP	22

Índice de Figuras

Figura 1 – Ilustração dos modelos de Sandwith e Katz.....	5
Figura 2 - Modelo de Investigação Proposto	16

Índice de Anexos

Anexo 1 - Informações demográficas dos participantes	32
Anexo 2 - Informações profissionais dos participantes	32
Anexo 3 - Teste de Colinearidade.....	33
Anexo 4 - Estatística Descritiva da Variável Desejabilidade Social.....	33
Anexo 5 - Proporção dos inquiridos face à Desejabilidade Social.....	33

Lista de Abreviaturas

SS – *Soft Skills*

HS – *Hard Skills*

QA – Qualidade de Auditoria

IE – Inteligência Emocional

RE – Resiliência

GT – Gestão de tempo

AE - Autoeficácia

PLS-SEM - *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*

RAQP - *Reduced Audit Quality Practices*

VL – Variáveis Latentes

CR – *Composite Reliability*

CA – *Cronbach Alpha*

AVE – *Average Variance Extracted*

VIF – *Variance Inflation fator*

VC – Validade Convergente

VD – Validade Discriminante

1. Introdução

Numa sociedade cada vez mais competitiva, as entidades sentem a necessidade de estar em constante inovação devido a todos os processos de mudança que enfrentam, tanto por fatores internos como por fatores externos. Por serem cada vez mais pressionadas por mudanças económicas, políticas, tecnológicas, culturais e sociais, é inevitável que as entidades desenvolvam competências que permitam uma evolução contínua e que se consigam adaptar aos diversos níveis organizacionais (Ceitil, 2010).

Atualmente, para além de existir um crescente foco na inovação tecnológica, existe também um maior destaque nas características do capital humano das entidades, uma vez que é nas pessoas que está a capacidade de pensar, inovar e criar. Deste modo, há uma especial atenção para novas soluções organizacionais que requerem que o capital humano seja mais competente e capaz de adaptar os seus conhecimentos, habilidades e comportamentos a novas realidades organizacionais, tornando-se imprescindível e essencial garantir que os funcionários detenham certas características, e, garantir o desenvolvimento de processos contemporâneos que permitam aumentar o potencial competitivo da organização (Ceitil, 2010).

As *Soft Skills* (SS) são classificadas como habilidades importantes no mercado de trabalho atual, uma vez que conseguem acompanhar as mudanças exigidas pela inovação tecnológica, pela estrutura organizacional, ou pela integração de negócios geograficamente dispersos em produções globais (Weber et al., 2009). Deste modo, as empresas, começam a preocupar-se cada vez mais com as SS necessárias para que os seus colaboradores sejam bem-sucedidos uma vez que as *hard skills* (HS) são incutidas de acordo com os *standards* da entidade (Weber et al., 2009).

A credibilidade das Demonstrações Financeiras é um elemento cada vez mais relevante para a tomada de decisão dos vários *stakeholders* de uma Entidade. O objetivo da auditoria é oferecer, de forma independente, uma segurança razoável sobre a credibilidade das demonstrações financeiras. Baseada na prova de auditoria apropriada e suficiente, o auditor expressa uma opinião sobre se as demonstrações financeiras foram preparadas, em todos os aspetos relevantes, de acordo com o relato financeiro aplicável (IAASB, 2014). Assim, o auditor tem a responsabilidade de examinar e providenciar uma opinião crítica sobre a qualidade do relato financeiro de modo a acrescentar valor aos *stakeholders* (Smith & Emerson, 2017). A auditoria desempenha um papel crucial no sistema de funcionamento de *corporate governance* – sendo importante que a auditoria tenha um nível de qualidade alto (DeFond & Zhang, 2014). Vários escândalos relacionados com o relato financeiro fraudulento ocorridos ao longo do tempo revelam deficiências nas práticas de auditoria, originando preocupações alusivas à independência e comportamento do auditor (Tepalagul & Lin, 2015). Por este motivo, a qualidade de auditoria (QA) tornou-se um tema

bastante debatido e crítico na gestão das firmas de auditoria, uma vez que a auditoria só é valorizada quando é capaz de cumprir com o seu objetivo (DeFond & Zhang, 2014).

O comportamento de um auditor é o reflexo da sua personalidade e das suas características individuais na performance do seu trabalho. Consequentemente, as características individuais do auditor desempenham um papel determinante na QA através da influência das suas decisões e das suas intenções no *output* produzido (Chadegani, 2011). Deste modo o comportamento do auditor assume um papel importante no trabalho de auditoria, uma vez que pode ter impacto na qualidade final da auditoria (Anderson-Gough et al., 2000; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Anderson-Gough et al., 2000). Para além do comportamento ter influência na QA, também as SS e os atributos dos auditores, podem ter um grande impacto no trabalho desempenhado (Trotman et al., 2011).

As mudanças que vão sendo efetuadas na regulação dos processos de auditoria requerem novas maneiras do auditor constituir o seu julgamento (IAASB, 2009) e realçam a importância de identificar variáveis não observáveis que influenciam a QA, como as *skills* interpessoais (Trotman et al., 2011). Alguns autores realçam a importância das *skills* interpessoais, como a independência e as suas competências técnicas (DeAngelo, 1981), como influenciadores da QA. Apesar de existir um estímulo relativamente à realização de estudos que envolvam características individuais dos auditores como os traços de personalidade, interações complexas da equipa de auditoria ou o ceticismo profissional (Arezoo, 2011) é observável um *gap* na literatura relativamente aos estudos realizados sobre as competências dos auditores (DeFond & Zhang, 2014).

A presente investigação tem como objetivo geral compreender se algumas das SS têm um efeito moderador na relação entre *stress* e o julgamento profissional e na tomada de decisão dos auditores, sendo elementos críticos para que as auditorias tenham qualidade. Em termos específicos, o estudo focará o efeito moderador da inteligência emocional, resiliência, gestão do tempo e autoeficácia na relação entre *stress* no trabalho e a propensão dos colaboradores em embarcarem em práticas incorretas de auditoria. Tanto quanto é o nosso conhecimento, o estudo do efeito de moderação possivelmente exercido pelas SS é uma inovação produzido no contexto dos estudos em auditoria. Torna-se relevante para as firmas de auditoria conseguir perceber se existem características individuais nos auditores, nomeadamente SS, que melhor se adequam (numa fase de recrutamento, por exemplo), a um contexto de pressão que impacta negativamente a QA. Baseado numa amostra de conveniência de 111 profissionais de auditoria, as hipóteses de investigação foram testadas através do *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) com o *software SmartPLS 4.0*.

Após este capítulo introdutório, este trabalho está estruturado em quatro capítulos adicionais. O capítulo da Revisão de Literatura descreve diversos conceitos-chave para esta investigação e apresenta os argumentos que fundamentam as hipóteses de investigação objeto de estudo. A metodologia adotada para a investigação é descrita no capítulo 3. O capítulo 4 é dedicado à apresentação dos resultados e à sua discussão face à literatura. Por fim, serão apresentadas as principais conclusões acerca da investigação, bem como as suas limitações e sugestões para pesquisa futura.

2. Revisão da Literatura

2.1. Definição de Conceitos

2.1.1. Qualidade de Auditoria e as suas componentes

A QA é um dos tópicos mais abordados na literatura de auditoria e é objeto de estudo de várias investigações, principalmente derivado do facto do seu conceito não ser consensual entre os diversos autores (Gundry & Liyanarachchi, 2007). A definição deste conceito torna-se bastante controversa, uma vez que os *stakeholders* tem diferentes expectativas que levam a diferentes interpretações da QA, impactando a sua caracterização e o tipo de indicadores a utilizar para a avaliar (Sulaiman et al., 2013) - sendo a definição de QA um dos julgamentos mais realizados pelos auditores (Fischer, 1996).

Por esta razão, alguns organismos internacionais têm procurado desenvolver quadros de análise da QA. O *International Auditing and Assurance Standards Board* (2014) publicou um documento intitulado por “*A Framework for Audit Quality*” onde são apresentados os elementos determinantes da QA, a saber, i) *inputs*, ii) processos de auditoria, iii) *outputs*; iv) a interação do auditor com encarregados de governação, órgão de gestão, reguladores e utilizadores; v) fatores contextuais (e.g. atrair talentos). Estes elementos proporcionam um ambiente que potencia a qualidade nas auditorias, desde que, sejam observados recorrentemente.

Considera-se que existe QA quando um auditor consegue detetar e reportar erros materiais existentes, respondendo aos requisitos legais, profissionais e às necessidades dos *stakeholders* (Pinatik, 2021), ou quando se é capaz de identificar um erro nos processos de controlo interno (DeFond & Zhang, 2014). Como resultado, considera-se que a auditoria é um importante elemento determinante da relevância da informação contabilística no processo de tomada de decisão (Alfrah, 2016) e que depende da independência do auditor e da competência do mesmo (DeAngelo, 1981).

O *U.S Government Accountability Office* (GAO, 2003) expressa a existência de QA quando o trabalho é executado de acordo com as normas de auditoria de modo a que exista uma garantia razoável de que as demonstrações financeiras auditadas e as divulgações relacionadas sejam apresentadas de acordo com os princípios contabilísticos geralmente aceitos e não estejam materialmente distorcidas devido a erros ou fraudes, demonstrando que, a qualidade é associada à competência do auditor.

A crescente preocupação com a QA tem crescido com a corrente de escândalos relacionados com a importância da supervisão no contexto empresarial. Tais acontecimentos provocam preocupações, inseguranças e alguma agitação por parte dos *stakeholders* na sua tomada de decisão, provocando perdas para os *shareholders* (DeFond e Zhang, 2014). Estes episódios realçam a importância da auditoria e dos profissionais de auditoria, pelo impacto que esta tem no relato financeiro e, por consequente, no mercado.

Em 2008, o *Financial Reporting Council*, regulador independente do Reino Unido, publicou um documento denominado por “*Audit Quality Framework*” onde são destacados cinco impulsionadores da QA, que fornecem um conjunto de indicadores que permitem a sua mensuração, como: a cultura da firma de auditoria; as *skills* e qualidades pessoais dos colaboradores; a eficácia do trabalho de auditoria; a confiabilidade e utilidade do relatório de auditoria; e fatores externos e internos que estão fora do controlo dos auditores. O foco desta investigação depreende-se no segundo *driver* mencionado pelo FRC (2008), que associa as *skills* dos colaboradores da entidade à QA, onde desempenham um papel importante, realçado também por DeAngelo (1981).

2.1.2. Tipologia de Skills

As SS têm sido descritas como uma combinação entre *skills* interpessoais e sociais, inerentes à personalidade das pessoas, atitudes e inteligência emocional que são desenvolvidas através da experiência vivida pelo indivíduo e das suas reflexões (Dixon, *et al.*, 2010), tratando-se assim de aptidões comportamentais. Estas *skills* são capazes de promover métodos mais eficientes de trabalhar e diferenciam indivíduos que possuem semelhantes habilidades técnicas e experiências profissionais (Jardim et al., 2022). Estas não se encontram diretamente relacionadas com uma área profissional específica, mas antes têm a capacidade de complementar as competências técnicas (Alex, 2009). Para além disto, as SS são competências transversais (Ramos & Bento, 2010), isto é, comuns a vários contextos independentes, e podem ser definidas como objetivos, traços de personalidade, motivações e preferências que são valorizadas em vários contextos como o mercado de trabalho (Jardim et al., 2022).

As HS são consideradas competências relacionadas diretamente com uma área profissional. Estas incluem procedimentos ou técnicas que podem ser quantificadas, e adquiridas através da aprendizagem

educacional, formação ou experiência profissional (Swiatkiewicz, 2014). São aptidões técnicas e específicas que enfatizam o “saber-fazer” e, normalmente, estão associadas à atividade profissional desenvolvida (Hendarman & Tjakraatmadja, 2012).

Katz (1955) categorizou as *skills* em três categorias: (1) as *skills* técnicas, que são habilidades orientadas e detalhadas; (2) *skills* humanas, caracterizadas por serem habilidades interpessoais necessárias para comunicar e interagir com os outros; e, as (3) *skills* conceituais, definidas pela orientação e visão do planejamento necessária pelos colaboradores de uma entidade. Sandwith (1993), identificou cinco *skills* dominantes: (a) conceituais/criativas; (b) liderança; (c) interpessoais; (d) administrativas; e (e) técnicas. Os termos HS e SS são baseados nestas categorias de *skills* dominantes. As *skills* interpessoais e de liderança de Sandwith (1993) pertencem à categoria de *skills* humanas de Katz, sendo consideradas como SS. As *skills* conceituais de Sandwith (1993) pertencem à categoria das conceituais de Katz, e as *skills* administrativas e técnicas de Sandwith (1993) à categoria técnica de Katz (Weber et al., 2009). A Figura 1 apresenta o agrupamento das *skills* atendendo às duas tipologias.

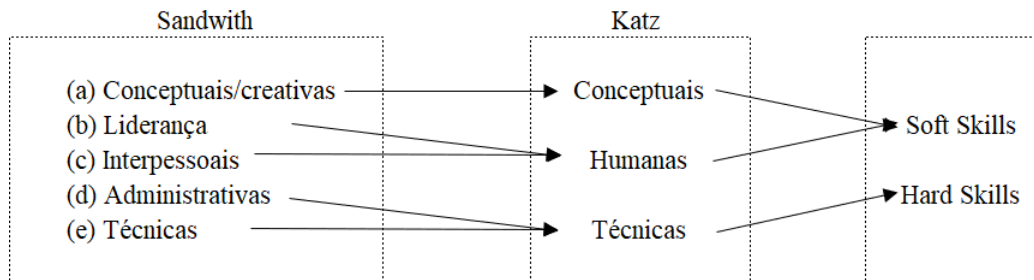


Figura 1 – Ilustração dos modelos de Sandwith e Katz

As SS são aptidões ou competências transversais que acabam por se mostrar essenciais não só na entrada para o mercado de trabalho, como para a integração no mesmo (Swiatkiewicz, 2014). Rainsbury et al. (2002) classificaram as competências dos colaboradores de uma organização como HS e SS. Das vinte competências identificadas, três foram caracterizadas como HS e dezassete como SS, observando-se a importância e dimensão destas últimas nas características dos colaboradores. De acordo com os mesmos autores, o desempenho não se define apenas por HS mas também pela demonstração de valores, atitudes, traços de personalidade ou por qualquer manifestação de características comportamentais, para além das capacidades técnicas.

A *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (2012) publicou uma tipologia de competências que se decompõem nas seguintes categorias: (a) competências fundamentais – caracterizadas por serem as *skills* necessárias para aprender uma outra *skill*; (b) competências transversais – são normalmente adquiridas fora de um contexto escolar e úteis em situações mais delicadas; e, (c)

competências técnicas e profissionais – que se referem a *skills* técnicas específicas de uma determinada profissão ou atividade, sendo adquiridas através de formação educacional. O conceito de competências transversais está interligado com as SS, que podem ser definidas como objetivos, traços de personalidade, motivações e preferências que são valorizadas em vários contextos como o mercado de trabalho (Jardim et al., 2022).

Para sintetizar, importa destacar que as SS têm foco nas competências sociais e pessoais, enquanto as HS são competências de domínio técnico adquiridas ao longo da vida académica e profissional. As SS têm duas características fundamentais: as competências transversais por terem a característica de serem comuns entre vários contextos diferentes e competências transferíveis, uma vez que podem ser aplicadas em vários contextos profissionais ou não (Ramos & Bento, 2010). Com isto, é importante referir que as SS devem existir de forma complementar às HS, uma vez que ambas são necessárias no contexto laboral.

2.1.3. Soft Skills e a Qualidade da Auditoria

Atualmente, os profissionais da área das finanças precisam dominar as *skills* técnicas, mas também várias outras *skills* como, por exemplo, a comunicação, trabalhar sob pressão, gestão de tempo e o pensamento crítico (Dixon *et al.*, 2010). As *skills* e características individuais da equipa de auditoria são elementos essenciais na determinação do comportamento dos auditores e da QA (FRC, 2008; IAASB, 2014). De acordo com Carcello et al. (1992), as características relacionadas com as equipas de auditoria são mais importantes para a QA que as características relacionadas com a própria entidade. As *skills* individuais dos auditores como membros da equipa de auditoria são um dos elementos mais importantes para que exista qualidade no processo de auditoria. Segundo o IAASB (2009), algumas das características dos auditores podem influenciar o julgamento profissional, como, o conhecimento e experiência dos auditores, que por este motivo, devem ser desenvolvidos até alcançarem um nível de julgamento profissional com qualidade.

Apesar das suas divergências, as SS e as HS são complementares, devido à existente necessidade dos colaboradores de uma empresa precisarem de possuir conhecimentos técnicos e um conjunto de competências de carácter pessoal e interpessoal (Rainsbury et al., 2002). Por este motivo, é exigido que os colaboradores de uma entidade, detenham conhecimentos técnicos, e que reúnam um conjunto de competências genéricas de carácter pessoal e interpessoal (Neves et al., 2015; Muller & Turner, 2010). Segundo Alex (2009), o sucesso das organizações está dependente das SS dos seus colaboradores. Plant et al., (2019) identificaram a adaptabilidade, a gestão do tempo, comunicação, pensamento crítico, trabalho em equipa e autogestão como SS importantes num auditor. Consequentemente, a gestão eficaz do mix entre

soft e HS dos auditores é fundamental para que estes desempenhem as suas funções com qualidade num contexto de constante mudança (Plant et al., 2019). Desta maneira, constata-se que as HS continuam a ser importantes e necessárias, mas que individualmente, não são suficientes.

2.2. Desenvolvimento das Hipóteses de Investigação

2.2.1. Stress e a Qualidade da Auditoria

O *stress* relacionado com a profissão de auditoria pode ser definido pela percepção do auditor da sua incapacidade de desempenhar com qualidade as suas tarefas num processo de auditoria em curso, resultando da exigência de que o auditor deva permanecer independente e cético enquanto fomenta um bom relacionamento com o cliente (Nelson, 2009). O desempenho individual do auditor é importante uma vez que é um dos fatores que impacta a QA, a credibilidade da profissão e da entidade, e, pode permitir o surgimento de perdas financeiras ou reputacionais se o desempenho for fraco (Kalbers & Cenker, 2008).

A indústria de auditoria tem vindo a crescer de forma gradual, e o *stress* provocado pela quantidade de trabalho dos auditores tem se intensificado devido ao aumento das exigências dos reguladores do mercado e da procura por parte dos clientes (Suhardianto & Leung, 2020). Este crescimento tem fortalecido a concorrência entre as firmas de auditoria, suscitando uma pressão para a redução dos honorários. Esta pressão pode provocar orçamentos de auditoria mais reduzidos, com possíveis implicações na diminuição da qualidade da auditoria, caso o empenho do auditor seja também reduzido. O facto das firmas de auditoria atribuírem importância ao cumprimento de orçamentos como medida de eficiência tem provocado o aumento do conflito entre o controlo de custos e a obtenção de auditorias com qualidade (Anderson-Gough et al., 2002; McNair, 1991).

Um conjunto significativo de evidências, sugerem que a pressão existente na auditoria pode conduzir a um comportamento disfuncional (Yang et al., 2018; Tepalagul & Lin, 2015) que pode originar uma redução da QA (Suhardianto & Leung, 2020), refletindo-se num baixo desempenho do auditor e da satisfação no trabalho. Pesquisas anteriormente realizadas, indicam como as principais pressões como a das horas orçamentadas (Yang et al., 2018; Gundry & Liyanarachchi, 2007) tem influência no julgamento do auditor e, por isso, na QA. A pressão das horas orçamentadas pode ser definida como o tempo estimado para o desempenho das tarefas de auditoria necessárias para a conclusão da mesma (Gaol, 2018), surgindo quando a alocação da quantidade de tempo e de recursos estabelecidos para a realização da auditoria é inadequada relativamente à quantidade de trabalho e tempo necessárias para a realização do mesmo.

De acordo com Pierce e Sweeney (2004), se as firmas de auditoria definirem uma auditoria com um elevado número de horas para a sua realização, a QA teria tendência para aumentar. No entanto, isto implica um aumento de custos e que origina um acréscimo dos honorários cobrados aos clientes. A QA é comprometida quando existe uma pressão de horas orçamentadas mais elevada do que aquela que seria aceitável para realizar uma auditoria com qualidade. Tem de existir prazos adequados para que um auditor seja capaz de cumprir com as suas obrigações, e normalmente, os auditores veem-se a realizar demasiado trabalho num curto espaço de tempo (Gundry & Liyanarachchi, 2007). Deste modo, os auditores encontram-se numa situação de grande pressão para diminuir os custos e as horas afetas à realização do processo de auditoria dentro do tempo orçamentado, preservando um nível elevado de QA e de profissionalismo (Soobaroyen & Chengabroyan, 2006).

Em face desta literatura, foi formulada a seguinte hipótese de investigação:

H₁: O *stress* está relacionado negativamente com a QA.

Embora seja perceptível um crescimento de estudos no âmbito do efeito do *stress* na qualidade da auditoria, ainda existem elementos organizacionais e pessoais que desempenham um papel fundamental nesta dinâmica que ainda não foram completamente explorados (Smith & Emerson, 2017). Os auditores tendem a reagir de maneiras diferentes ao *stress*, a encetar em comportamentos disfuncionais na realização dos trabalhos, pelo que as SS poderão moderar a relação formulada na primeira hipótese. De seguida, serão apresentados os argumentos que suscitam o possível efeito moderador das seguintes SS: inteligência emocional, resiliência, gestão do tempo e autoeficácia.

2.2.2 Inteligência Emocional

A inteligência emocional (IE) começou por ser investigada em 1990, tendo vindo a receber cada vez mais destaque ao longo dos últimos vinte anos num conjunto de disciplinas, nomeadamente gestão, comportamento organizacional e psicologia (Khalili, 2012). Gaspar et al., (2022) definem a IE como a capacidade de perceber, expressar, compreender e lidar com emoções próprias e de terceiros. Law et al. (2004) utilizam quatro dimensões que definem o conceito de IE: (1) avaliação e expressão das suas emoções – capacidade de um indivíduo compreender e expressar as suas emoções; (2) avaliação e reconhecimento da emoção dos outros – descrita pela capacidade de perceber e compreender as emoções dos outros; (3) regulação das próprias emoções – capacidade de controlo das próprias emoções; (4) uso da emoção de modo a facilitar o desempenho – capacidade de direcionar o uso das emoções para atividades construtivas e desempenho pessoal. Deste modo, Law et al. (2004), definem IE como um conjunto de habilidades que

um indivíduo utiliza para compreender, regular e utilizar as suas emoções, refletindo a capacidade de controlar as mesmas.

Estudos anteriores realçam a importância da IE de acordo com o grau de complexidade que a auditoria exige, sendo uma competência necessária num auditor para desempenhar o seu papel (Pinatik, 2021). A IE é caracterizada como um fator-chave num contexto de pressão de *stress* em trabalhos de auditoria (Yang et al., 2018). Auditores com um elevado grau de IE são mais propensos a serem responsáveis, confiantes, interessados no seu desenvolvimento progressivo e têm uma maior habilidade de resolverem problemas (Yang et al., 2018). Neste contexto, os auditores que denotam níveis superiores de IE estarão mais aptos a enfrentar a pressão e assim estarem menos propensos a comportamentos disfuncionais na realização dos trabalhos. Assim, foi formulada a seguinte hipótese de trabalho:

H₂: A IE modera o efeito negativo do *stress* na QA, de tal modo que o efeito é menor nos auditores com elevada IE.

2.2.3 Resiliência

A resiliência (RE) é caracterizada como a capacidade de um indivíduo permanecer resistente num contexto de *stress* e adversidade (Smith & Emerson, 2017), incorporando qualidades pessoais que permitem ultrapassar as adversidades (Connor & Davidson, 2003). Assim, a RE é considerada como uma característica de personalidade generalizada que atenua os efeitos adversos associados ao *stress*. A RE é uma característica multidimensional que varia consoante a idade, cultura, contexto, género e com as diferentes circunstâncias de vida a que um indivíduo está exposto (Connor & Davidson, 2003). De acordo com Smith & Emerson (2017), à medida que um indivíduo enfrenta contextos de *stress*, o mesmo vai recorrendo a recursos, como habilidades de resolução de problemas, autoeficácia e RE, para lidar com as circunstâncias em questão. Os mesmos autores defendem que auditores com um maior grau de RE, têm menor probabilidade de entrarem em *burnout* e *stress*, contextos indutores de práticas ameaçadoras da QA.

Tendo por base a literatura, foi formulada a terceira hipótese de investigação:

H₃: A RE modera o efeito negativo do *stress* na QA, de tal modo que o efeito é menor nos auditores com elevada RE.

2.2.4. Gestão de Tempo

Lakein, (1973) refere que a gestão do tempo (GT) consiste no processo de determinar objetivos, estabelecer metas para atingir esses objetivos, e, alcançar os mesmos. Orlikowsik & Yates (2002) referem-se à GT como o processo pelo qual os indivíduos, conseguem organizar o seu tempo ou horário de modo a que consigam cumprir as suas tarefas. Por sua vez, Claessens et al (2007) apontam que a GT reflete o comportamento que tem como propósito o uso de tempo de forma eficaz, enquanto se alcançam metas estabelecidas para atingir um objetivo. De acordo com Claessens et al (2007), o tempo não pode ser controlado, no entanto, a maneira como um individuo gere o seu tempo pode ser influenciada.

O horizonte temporal que uma tarefa demora a ser concretizada ganhou valorização no mercado de trabalho devido à evolução da globalização e da competitividade entre entidades. Este crescimento permitiu o reconhecimento da importância da GT por partes das organizações (Orlikowski & Yates, 2002). Deste modo, gerir o tempo de forma mais eficiente pode ser uma grande vantagem num mercado muito competitivo.

De acordo com alguns estudos, o tempo utilizado de forma eficiente está negativamente relacionado com o *stress* (Claessens et al., 2007; Alvarez Sainz et al., 2019) e positivamente correlacionada com a satisfação no trabalho e com a saúde (Aeon & Aguinis, 2017). Contudo, a GT evidencia uma aptidão em usar o tempo disponibilizado para a realização de uma tarefa. Por isso, a gestão do tempo é considerada como uma das SS necessárias ao bom desempenho do trabalho em auditoria (Plant et al, 2019; Hassall et al., 2005; Aeon & Aguinis, 2017). Assim, foi formulada a quarta hipótese de investigação:

H₄: A GT modera o efeito negativo do *stress* na QA, de tal modo que o efeito é menor nos auditores que gerem bem o seu tempo.

2.2.5. Autoeficácia

A autoeficácia (AE) é caracterizada como sendo a capacidade de um indivíduo desenvolver a ação necessária para produzir o resultado desejado (Iskandar & Sanusi, 2011), ou a crença nas próprias capacidades para utilizar os recursos cognitivos, motivação e ações necessárias para atender a determinadas situações (Chen et al., 2001). Segundo Chen et al., (2001), vários estudos reportam que a AE produz resultados importantes relacionados com o trabalho – incluindo o desempenho, atitudes e competência.

Iskandar e Sanusi (2011) afirmam que os auditores com um elevado grau de AE efetuam julgamentos de auditoria com uma maior qualidade do que aqueles com um grau baixo de autoeficácia, e, auditores com um baixo nível de autoeficácia tendem a evitar situações que acreditam não ter capacidades

para as realizar. Segundo Lee et al. (2016), um elevado nível de AE apresenta um papel bastante importante nos auditores por estes serem mais propensos a persistir no seu desempenho até alcançarem os seus objetivos. Deste modo, embora a AE seja a perspetiva subjetiva do indivíduo da sua própria capacidade, acaba por influenciar as motivações, persistência e, por isso, o comportamento do auditor perante dificuldades (Lee et al., 2016). Neste contexto, formulamos a seguinte hipótese de investigação:

H₅: AE modera o efeito negativo do *stress* na QA, de tal modo que o efeito é menor nos auditores com maiores níveis de AE.

3. Dados e Metodologia de investigação

3.1. Estratégia de investigação e de recolha de dados

Devido à natureza das variáveis utilizadas no modelo proposto (não são variáveis diretamente observáveis, sendo denominadas por variáveis latentes ou construtos), foi adotado o inquérito como estratégia de investigação. Deste modo, a recolha de dados foi efetuada através de um questionário eletrónico dirigido a profissionais que trabalhem em firmas de auditoria portuguesas. Para construção do inquérito *online*, foi utilizado o *software Qualtrics*, tendo sido lançado em português, a 5 de setembro de 2022, tendo um período de recolha de dados de 3 semanas.

Este questionário foi construído a partir de escalas utilizadas em estudos e investigações da literatura existente e assegura o anonimato dos inquiridos. As escalas foram avaliadas e sujeitas a uma tradução da língua inglesa para a língua portuguesa. Para garantir a confiabilidade das escalas foi aplicado o método *back translation*, realizado por um profissional. Desta maneira, foi garantido que a tradução realizada respeita a clareza e sintaxe das questões de modo a diminuir os enviesamentos (Speklé & Widener, 2018). Adicionalmente, o questionário foi sujeito à avaliação prévia da Comissão de Ética do ISEG tendo recebido o parecer favorável.

O questionário encontra-se estruturado em 6 grupos: o primeiro grupo recolhe informações demográficas e profissionais dos inquiridos (eg. idade, qualificações profissionais, formação académica, cargo ocupado e tipo de firma em que colabora) e os outros apresentam as questões relacionadas com os construtos objeto da investigação: *stress*, QA, IE, RE, GT e AE. Adicionalmente, foi acrescentada uma secção de controlo de confiabilidade das respostas da amostra. Foi realizado um pré-teste e foi imposta a obrigatoriedade de resposta a todas as questões de modo a evitar *missing-values*.

3.2. Variáveis de medida

Na mensuração da qualidade da auditoria foi usada como *proxy* o conceito de *reduced audit quality practices* (RAQP). As RAQPs são consideradas como ações intencionais de um auditor durante um trabalho que reduzem a recolha de evidências de forma inapropriada, comprometendo a QA (Coram et al., 2000). A variável RAQP foi mensurada com base em 11 itens propostos por Pierce e Sweeney (2004) e Coram et al (2003), usando para esse efeito uma escala de frequência do tipo likert de cinco pontos, em que: (1) Nunca; (2) raramente; (3) às vezes; (4) frequentemente; (5) quase sempre. Como as hipóteses estão formuladas em termos do impacto na QA, na análise econométrica os itens da variável RAQP foram recodificados em modo *reverse*.

O *stress* foi mensurado através de 10 itens propostos por Smith e Emerson (2017). Para esse efeito, foi usada uma escala de concordância do tipo likert de cinco pontos em que (1) discordo totalmente; (2) discordo; (3) não concordo nem discordo; (4) concordo; (5) concordo totalmente.

Na mensuração da IE usámos uma escala composta por 16 *itens* propostos por Law et al (2004). Esta escala pressupõe que a IE se subdivide em quatro dimensões: (1) avaliação própria das emoções; (2) avaliação das emoções dos outros; (3) uso das emoções; e (4) regulação das emoções. Os participantes no estudo foram solicitados a avaliar os itens com uma escala de concordância do tipo likert de sete pontos em que (1) discordo totalmente; (2) discordo; (3) discordo um pouco; (4) não concordo nem discordo; (5) concordo um pouco; (6) concordo; (7) concordo totalmente.

A RE foi medida através de uma escala de 10 itens desenvolvida por Connor e Davidson (2003). Para esse efeito, foi obtida previamente a licença do uso da referida escala pelos autores, tendo sido usada a escala em português partilhada pelos autores. Esta escala tem sido utilizada com regularidade por capturar as características fundamentais da RE, isto é, a capacidade de tolerar experiências como mudança, pressão, problemas pessoais, sentimentos dolorosos, capacidade de lidar com adversidade ou ver o lado humorístico das situações (Campbell-Sills & Stein, 2007). Os participantes do estudo foram convidados a avaliar os itens numa escala de cinco pontos do tipo likert em que (1) Não verdadeira; (2) raramente verdadeira; (3) às vezes verdadeira; (4) geralmente verdadeira; (5) quase sempre verdadeira.

A GT foi mensurada a partir de uma adaptação da escala de Britton & Tesser (1991) composta por 16 itens. À escala original foram subtraídos os itens 10 e 18 uma vez que estes se destinavam diretamente a estudantes, não se enquadrando assim no âmbito da investigação. Segundo esta escala, a GT subdivide-se em três categorias: (1) planeamento de curto-prazo; (2) atitudes face ao tempo; e (3) planeamento de longo- prazo. Os participantes foram solicitados a avaliar os itens numa escala de frequência de cinco pontos do tipo likert em que (1) nunca; (2) raramente; (3) às vezes; (4) frequentemente; (5) sempre.

A AE foi mensurada com base numa escala com oito itens propostos por Chen et al. (2001). Os participantes foram solicitados a avaliar os itens com base numa escala de concordância de cinco pontos do tipo likert, em que (1) discordo totalmente; (2) discordo; (3) não concordo nem discordo; (4) concordo; (5) concordo totalmente.

3.3. Amostra

A população-alvo desta investigação é composta por profissionais de auditoria portugueses. A 21 de Agosto de 2022, foi consultada a lista de auditores inscritos na Ordem Oficial dos Revisores de Contas, existindo 2.058 Revisores Oficiais de Contas, dos quais 1.530 tinham um endereço eletrónico disponível. Para os Revisores Oficiais de Contas com e-mail disponível, foi enviado um convite para participarem no estudo. Desta maneira, foram questionados os Revisores Oficiais de Contas com atividade aberta em Portugal. Foram ainda inquiridos, auditores que não são Revisores Oficiais de Contas (entre eles, *Managers, Seniors e staffs*) através de um questionário eletrónico partilhado por membros de BIG 4.

O questionário obteve um total de 134 respostas, das quais 23 foram desconsideradas pelo facto dos inquiridos não desempenharem atualmente a função de auditoria ou por informação incompleta. Deste modo, a amostra final é de conveniência e é composta por 111 respostas. A maioria dos inquiridos encontravam-se integrados numa firma de auditoria de rede internacional (63,06%), isto é, *Big4* (51,35%) e não *Big4* (11,71%). A posição ocupada pelos participantes é distribuída maioritariamente pelo cargo de *Sócio/Partner* (36,94%) e por *Júnior/Assistente* (33,33%), sendo a média de idades de 40 anos e a média do número de anos com experiência em auditoria de 17 anos. Grande parte dos inquiridos tem habilitações ao nível superior, nomeadamente licenciatura no ramo das ciências económicas e financeiras (46,85%) e mestrado no ramo das ciências económicas e financeiras (30,63%). Cerca de 53,15% dos inquiridos são do sexo masculino e 46,85% do sexo feminino. O detalhe da informação demográfica e profissional dos inquiridos será apresentada no Anexo 1 e 2, respetivamente.

3.4. Enviesamento de Respostas e de não Respostas

Uma vez que o questionário tem uma vertente onde os inquiridos devem fornecer informações relativas aos mesmos, pode existir a tendência de enviesar a resposta procurando responder sobre aquilo que a sociedade, ou os inquiridos, acham mais desejável ao invés da verdade. Responder de acordo com o que é socialmente aceite é uma das formas de enviesamento de resposta (Thompson & Phua, 2005). Para evitar que isto aconteça, foi acrescentado no questionário uma pergunta para medir a desejabilidade social. Para esse efeito, foi utilizada a escala de 10 itens proposta por Strahan e Gerbasi (1972).

Para cada item foi atribuído uma pontuação de acordo com o que seria normal ser respondido se não existisse desejabilidade social, isto é, se não existisse a tentação de responder de acordo com o que a sociedade deseja ouvir, ou, o “politicamente correto”, não havendo respostas corretas ou erradas. Após esta análise, as respostas dos participantes foram substituídas com o critério de 0 se “Verdadeiro” e 1 se “falso” de acordo com a análise anteriormente feita. Com base nesta análise, calculou-se a média (7,24) e o desvio padrão (1,78) das respostas. Uma vez que o questionário de desejabilidade era composto por 10 questões e a média obtida foi de 7,24, concluiu-se que as respostas apresentam alguma desejabilidade social, o que faz com que a leitura dos resultados deva ser feita com algum cuidado.

3.5. Metodologia

Devido à natureza das variáveis do modelo em análise, foi aplicado o modelo PLS-SEM utilizando o *software* SmartPLS 4.0 para o tratamento e análise de dados, e verificação das hipóteses de investigação. Este modelo é um método elaborado de análise de dados multivariados de segunda geração, tendo sido criado para ultrapassar, estrategicamente, os pontos fracos dos métodos da primeira geração, nomeadamente, a nível da análise fatorial, análise de componentes principais, análise de discriminante ou regressão múltipla (Hair et al., 2017). Para além disto, é um método que alcança elevados níveis de poder estatístico e de robustez para amostras de reduzida dimensão e com a capacidade de integrar variáveis não observáveis (ou latentes) como é o caso desta investigação (Hair et al., 2017).

De acordo com Hair et al (2017), a dimensão mínima da amostra deve ser 10 vezes o número máximo de setas apontadas para uma Variável Latente (VL), de modo a garantir que os resultados do método PLS-SEM tenham poder estatístico. É observável que dentro do modelo estão incluídos 6 construtos e que o número máximo de setas apontadas a uma VL é de cinco. Deste modo, a dimensão mínima da amostra deveria ser de 50 observações (5x10). Hair et al, (2017) revelam ainda a importância de garantir o requisito da dimensão mínima da amostra através da realização do teste de poder (*t-test*), de modo que a amostra consiga detetar um determinado efeito relevante com confiança. Para isto, recorreu-se ao *software* G**power* onde se estimou ser necessário uma amostra mínima de 99 respostas para obter um poder estatístico de 80%, um nível de significância de 10% e um R^2 de 0,10. Nesta investigação a amostra é composta por 111 inquiridos, pelo que o critério mínimo da dimensão da amostra é cumprido.

Através do PLS-SEM foram analisados o modelo de mensuração e o modelo estrutural. Através da avaliação do modelo de mensuração (*outer model*) é possível avaliar as relações entre as VLs e os respetivos indicadores (Hair et al, 2017). Através da avaliação do modelo estrutural (*inner model*) é possível avaliar a relação que as VLs têm entre si. Deste modo, e tendo por base as orientações de Hair et al. (2017),

a avaliação do modelo PLS foi realizada em duas partes: (i) avaliação da confiabilidade e a validade do modelo de mensuração; e (ii) a avaliação do modelo estrutural de modo a averiguar se as hipóteses de pesquisa foram validadas ou não.

As variáveis do modelo são chamadas de VL ou construtos. No modelo apresentado nesta investigação, os construtos (ou VL) dão origem a variáveis manifestas, isto é, qualquer alteração nas VL manifesta-se ou reflete-se nos indicadores (Hair et al, 2017). Por este motivo, o modelo apresentado nesta investigação é reflexivo não tendo sido usado o modelo hierárquico entre VL de 1.^a e 2.^a ordem (e.g. *Stress*). Como o presente modelo foi considerado refletivo, o modelo de mensuração foi avaliado a nível de confiabilidade através de *outer loadings*, *Composite Reliability* e *Cronbach Alpha*, a nível de validade Convergente pelo *Average Variance Extracted (AVE)* e a validade discriminante pelo critério de Fornell-Larcker e HTMT. Para a avaliação do modelo estrutural procurou-se identificar a existência de problemas de colinearidade entre as VLs do modelo através do *variance inflation factor*. De seguida testou-se o modelo relativamente à sua qualidade através do cálculo do coeficiente de determinação, R^2 , a dimensão do efeito de cada construto (f^2) a relevância preditiva (Q^2). Por fim, foram testadas as várias hipóteses em estudo com recurso ao PLS-SEM *algorithm* e com recurso ao *Bootstrapping* para estabelecer o intervalo de confiança dos coeficientes da relação entre as VLs. Relativamente às configurações do *Bootstrapping*, o método do intervalo de confiança “*Bootstrap* com enviesamento corrigido e acelerado”, optando por 5000 amostras com um total de resultados completo e um teste *two tailed* para um intervalo de confiança de 10%.

O modelo de investigação proposto e utilizado está apresentado na Figura 2.

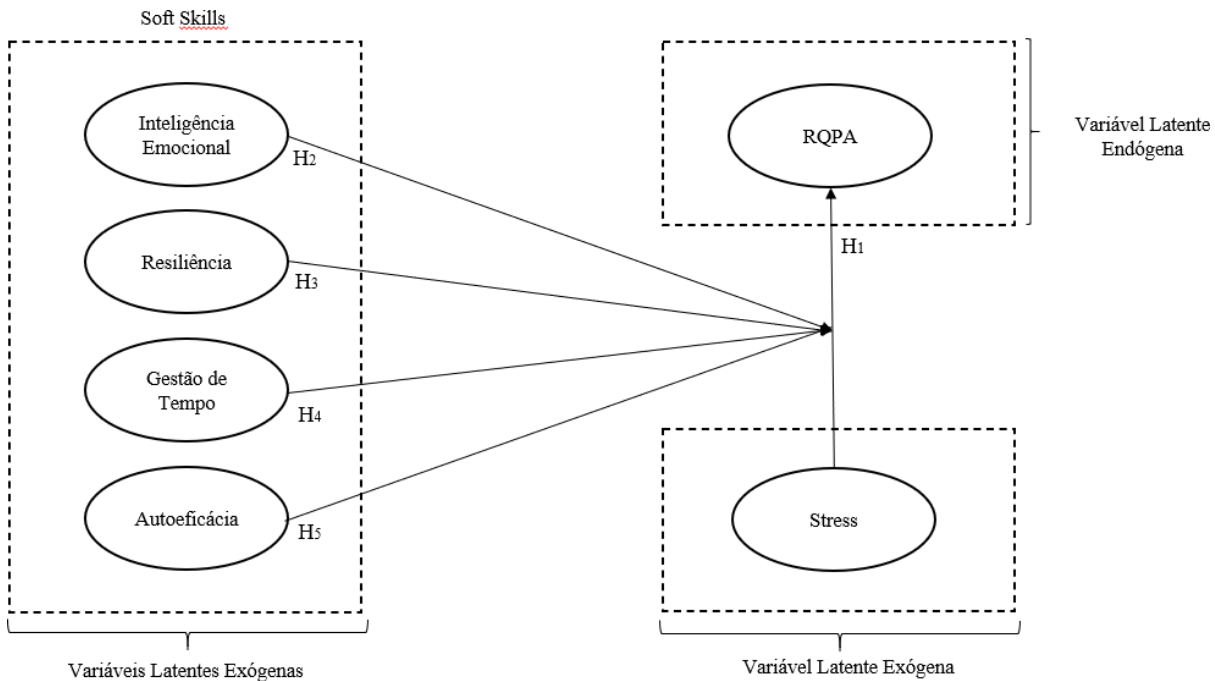


Figura 2 - Modelo de Investigação Proposto

3.6. Efeitos moderadores

De acordo com Hand (2012), os efeitos moderadores verificam-se quando uma variável influencia o efeito direto da relação existente entre a variável dependente e a variável independente. Para Baron e Kenny (1986), um moderador pode ser uma variável qualitativa (e.g. sexo, raça) ou quantitativa (e.g. nível de recompensa) que afeta a direção/força da relação entre uma variável independente e dependente, tendo uma relevância importante uma vez que os relacionamentos mais complexos estão sujeitos a imprevisibilidades. Para testar os efeitos moderadores, é necessário estimar a influência da variável exógena na variável endógena e a influência da variável de moderação na variável endógena (Baron & Kenny, 1986).

De modo a testar as H₂, H₃, H₄ e H₅ do modelo, examinámos os efeitos moderadores das quatro SS na relação entre *stress* e RAQP. A investigação em curso segue as etapas propostas em Hair et al, (2017) para o método das duas etapas.

4. Resultados

4.1. Avaliação do Modelo de Medida

A avaliação do modelo de mensuração deve ser realizada com base na análise da confiabilidade e consistência interna individual dos indicadores e avaliação da validade convergente e validade discriminante (Becker et al., 2012; Hair et al., 2017). A confiabilidade dos itens individuais é avaliada através dos *outer loadings* que, quanto mais altos forem, melhor mensuraram a VL em causa (Hair et al., 2017). Neste trabalho considerámos que os *outer loadings* com um valor superior a 0,7 são confiáveis na consistência interna do construto (Henseler et al., 2014). Os indicadores com cargas externas consideradas fracas (valor entre 0,4 e 0,7) foram eliminados um a um, somente se melhorasse a *composite reliability* e a AVE (Hair et al., 2017). Na Tabela 1 são apresentados os itens finais que foram usados na mensuração das VLs.

Para analisar a confiabilidade da consistência interna foi utilizado o *Cronbach Alpha* (CA) e a *composite reliability* (CR) que variam entre 0 e 1, e têm por base *outer loadings*, onde valores mais altos representam níveis mais elevados de confiabilidade. A CA assume que os indicadores têm todos a mesma importância, e a CC que têm a capacidade de demonstrar se a amostra está livre de enviesamentos e se as respostas ao questionário são confiáveis. (Hair et al., 2017; Henseler et al., 2014). Os resultados mostram que os construtos apresentam valores de CR compreendidos no entre 0,811 e 0,936, e valores de CA compreendidos entre 0,704 e 0,924 (Tabela 1). Assim, os resultados permitem verificar a confiabilidade das VL no modelo, uma vez que ambos os critérios são superiores ao limite mínimo de 0,6 para estudos exploratórios (Hair et al., 2017).

Para analisar a validade, é necessário ter em consideração que existem dois tipos de validade: (i) a validade convergente (VC) e a validade discriminante (VD). A VC depende-se quando uma VL tem a capacidade de explicar a variância dos seus indicadores, sendo avaliada pela AVE. Quando os valores da AVE são superiores a 0,5 significa que a validade convergente é satisfatória (Henseler et al., 2014; Hair et al., 2017). Os resultados evidenciam que todos os construtos têm um AVE superior a 0,5.

Tabela 1 – Indicadores da avaliação do modelo de medida

Validade e Confiabilidade					
Construto	Item	loadings	CA	CR	AVE
Inteligência Emocional	item 1	0,735	0,841	0,879	0,514
	item 2	0,823			
	item 3	0,862			
	item 4	0,669			
	item 11	0,678			
	item 12	0,612			
	item 15	0,598			
RAQP	item 1	0,650	0,924	0,936	0,571
	item 2	0,805			
	item 3	0,776			
	item 4	0,778			
	item 5	0,780			
	item 6	0,619			
	item 7	0,819			
	item 8	0,819			
	item 9	0,746			
	item 10	0,715			
	item 11	0,777			
Resiliência	item 1	0,760	0,704	0,811	0,519
	item 2	0,694			
	item 9	0,769			
	item 10	0,652			
Autoeficácia	item 1	0,701	0,861	0,891	0,54
	item 2	0,799			
	item 3	0,695			
	item 4	0,619			
	item 5	0,752			
	item 6	0,847			
Stress	item 1	0,710	0,781	0,841	0,517
	item 5	0,819			
	item 7	0,775			
	item 9	0,681			
Gestão tempo	item 10	0,589	0,829	0,873	0,535
	item 1	0,788			
	item 2	0,770			
	item 3	0,711			
	item 5	0,762			
	item 6	0,737			
	item 7	0,605			

A VD procura testar se uma determinada VL é única ou distinta das restantes VLs usadas no modelo, isto é, quando um construto é capaz de captar fenómenos não captados pelos demais (Henseler et

al., 2014). A VD é analisada através da matriz de correlação entre as variáveis latentes, e para isto, foram utilizados os critérios de Fornell-Larcker e o critério HTMT. O critério de Fornell-Larcker, em que a raiz quadrada do AVE das VLs do modelo deve ser superior à correlação mais forte das variáveis com as outras variáveis do modelo. Os resultados evidenciam que existe VD para as VLs em estudo, uma vez que os maiores valores, por coluna, são a raiz quadrada de AVE (observa-se a negrito na Tabela 2).

Tabela 2 – Matriz de Correlação entre VL (Critério de Fornell-Larcker)

Construto	Critério de Fornell-Larcker					
	1	2	3	4	5	6
1. Inteligência Emocional	0,717					
2. Qualidade de Auditoria	0,335	0,756				
3. Resiliência	0,454	0,347	0,72			
4. Autoeficácia	0,376	0,298	0,48	0,735		
5. Stress	0,013	-0,341	0,001	-0,105	0,719	
6. Gestão de Tempo	0,473	0,283	0,238	0,227	-0,02	0,731

Correlações significativas a um p-value < 0,10

O critério da HTMT é definido como o valor médio das correlações entre os itens do construto em relação à média das correlações médias dos itens que medem esse mesmo construto. A VD observa-se quando estes valores são inferiores a 0,90 (Henseler et al., 2014). Os resultados evidenciam que existe VD para as VLs em análise, uma vez que todos os valores são inferiores a 0,90 conforme a Tabela 3.

Tabela 3 - Matriz de Correlação entre VLs (Critério HTMT)

Construto	Critério HTMT					
	1	2	3	4	5	6
1. Inteligência Emocional						
2. Qualidade de Auditoria	0,349					
3. Resiliência	0,600	0,396				
4. Autoeficácia	0,439	0,299	0,600			
5. Stress	0,170	0,349	0,242	0,150		
6. Gestão de Tempo	0,563	0,296	0,296	0,260	0,143	

4.2. Avaliação do Modelo Estrutural

Após confirmadas que as medidas dos construtos são confiáveis e válidas, realiza-se uma avaliação dos resultados do modelo estrutural PLS-SEM. Esta avaliação consiste em avaliar: (i) multicolinearidade, (ii) do coeficiente de determinação (R^2) das VL endógenas, (iii) o *effect size* (f^2) e a validade preditiva (Q^2) e (iv) da análise da significância dos coeficientes de caminho.

Numa primeira fase, é necessário avaliarmos a presença de colinearidade entre as VLs no modelo estrutural, porque a existência de multicolinearidade pode ser uma dificuldade na estimativa de parâmetros. Para isto, foram calculados os valores do Fator de inflação da variância (VIF - *Variance inflation factor*) para cada seta do modelo teórico, que variam entre 1,034 e 1,542 (anexo 3). Assim, podemos concluir que a estimação do modelo estrutural não padece de multicolinearidade uma vez que todos os valores de VIF são inferiores ao valor crítico indicativo de 3 (Hair et al 2017).

Relativamente ao poder explicativo do modelo, foi analisado o coeficiente de determinação (R^2) das VL endógenas, que permite compreender em que medida é que a variável dependente é explicada pelas restantes variáveis. O R^2 é o critério mais preciso que permite uma avaliação das estimativas do modelo do caminho interno (Henseler et al., 2014). O valor de R^2 varia entre 0 e 1, e representa uma proporção da variância no construto endógeno explicada por todos os construtos exógenos ligados ao mesmo, em que valores mais elevados significam níveis mais altos de precisão preditiva (Hair et al, 2017). Os valores de R^2 são expressos por substancial, moderado e fraco quando tomam a forma de $R^2 = 0,67$, $R^2 = 0,33$ e $R^2 = 0,19$ respetivamente, em modelos PLS-SEM. O modelo proposto explica 34,2% da RQPA, sendo considerado moderado. Uma vez que este valor é superior a 10%, a variância explicada pela variável é significativamente prática e estatística (Henseler et al., 2014; Hair et al., 2017).

Foram também avaliados o *effect sizes* (f^2), de modo a analisar o quanto cada construto é “útil” para o ajuste do modelo. De acordo com Hair et al., (2017), os valores de 0,35, 0,15 e 0,02 são considerados como efeitos grandes, médios e pequenos, respetivamente. Os resultados podem ser observados na tabela 4.

Relativamente à análise do *effect size*, o *stress* apresenta um tamanho de efeito médio e significativo na QA para um nível de significância de 10%. As restantes variáveis não são estatisticamente significativas e apresentam um tamanho pequeno. Para os efeitos moderadores, Hair et al. (2017) sugere que se utilize a classificação de pequeno, médio e grande quando f^2 atinge os valores de 0,005, 0,010 e 0,025 respetivamente. Concluiu-se que os efeitos moderadores da IE, RE e AE produzem efeitos fracos e não significativos na RAQP e a GT produz efeito médios e não significativos na RAQP.

Tabela 4 - Teste de significância do *effect size* de f^2

Construto exógeno	f^2	Inferência	P-value
Stress	0,166	Efeito médio	0,082*
Inteligência Emocional*Stress	0,007	Efeito pequeno	0,427
Resiliência*Stress	0,003	Efeito pequeno	0,343
Autoeficácia*Stress	0,000	Efeito pequeno	0,589
Gestão de tempo*Stress	0,017	Efeito médio	0,643

Nota: * coeficiente de caminho significativo a um $p\text{-value} < 0,10$ (bi-caudal)

Foi analisado o Q^2 , para avaliar a relevância ou validade preditiva, isto é, quanto o modelo se aproxima do que se esperava dele. Quanto mais perto do valor de 1, maior a capacidade do modelo refletir a realidade (Hait et al, 2017). Como critério de avaliação, devem ser obtidos valores superiores a zero, uma vez que valores inferiores a zero representam a incapacitação de reflexão da realidade. Para o cálculo do Q^2 , recorreu-se ao procedimento *bootstrapping* através do software SmartPLS 4. Foi obtido um Q^2 de 0,120, pelo que se concluiu favoravelmente em relação ao poder preditivo do modelo em análise.

Por fim, foram estimados os coeficientes de caminho – *path coefficients* para medir as relações entre as variáveis que são objeto de estudo (Tabela 5). Relativamente aos efeitos moderadores no modelo estrutural e tendo por base um modelo de mensuração reflexivo procedeu-se à abordagem do Indicador do Produto – Modelo de moderação do efeito contínuo – para realizar uma variável de interação de caminho PLS. Este procedimento consiste na construção dos produtos das variáveis moderadoras com a variável independente. Os indicadores de produto são denominados por indicadores de termos de interação latente. Por outra palavras, se a VL independente tiver indicadores A e a variável moderadora for constituída por indicadores B, a variável de interação latente é A*B indicadores de produto (Hair et al, 2017). No entanto, esta abordagem requer que os indicadores do construto exógeno sejam reutilizados induzindo problemas de colinearidade no modelo (Hair et al., 2017). Para reduzir estes problemas, os investigadores padronizam os indicadores das variáveis moderadoras antes de criar o termo de interação. Esta standardização converte cada variável para uma média de 0 e um desvio padrão de 1, reduzindo assim a colinearidade que é introduzida pela reutilização do indicador (Hair et al., 2017), simplificando a interpretação do efeito moderador.

Os resultados evidenciam existir uma associação negativa ($\beta = -0,336$) e estatisticamente significativa entre *stress* e RAQP, confirmando-se desta forma, a nossa hipótese H₁. Por outro lado, os resultados não permitem corroborar nenhuma das hipóteses que tenha subjacente o efeito moderador das SS sobre a relação entre *stress* e RAQP.

Tabela 5 - Resultados do teste de significância dos coeficientes do modelo estrutural – proxy RAQP

Construto	Qualidade de Auditoria				
	Sinal esperado	Coefficiente (β)	Desvio Padrão	Valor-t	<i>p-value</i>
H1. Stress \rightarrow RAQP	-	-0,336	0,072	4,663	0,00*
H2. Inteligência Emocional*Stress \rightarrow RAQP	+	0,085	0,098	0,868	0,386
H3. Resiliência*Stress \rightarrow RAQP	+	0,051	0,104	0,490	0,624
H4. Gestão Tempo*Stress \rightarrow RAQP	+	-0,020	0,095	0,215	0,830
H5. Autoeficácia*Stress \rightarrow RAQP	+	0,125	0,117	1,075	0,282

Nota: * coeficiente de caminho significativo a um *p-value* < 0,10 (bi-caudal)

4.3. Discussão de Resultados

A literatura revela que a QA é fundamental para que exista confiabilidade e fiabilidade na informação contabilística (Alfraih, 2016), dependendo da independência do auditor e da competência do mesmo (DeAngelo, 1981), e que, o comportamento do auditor (Anderson-Gough et al., 2000; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Anderson-Gough et al., 2000) e as características individuais (Arezo, 2011) podem assumir um papel importante na auditoria, impactando a qualidade final da mesma. Esta tem sido abordada em vários estudos científicos de auditoria e tem sido relacionada a fatores que condicionam a mesma (DeFond & Zhang, 2014).

Alguns estudos focam-se nas características individuais do auditor como um elemento influenciador da qualidade de auditoria (Anderson-Gough et al., 2000; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Anderson-Gough et al., 2000; Arezo, 2011), outros focam-se no *stress* (Yang et al., 2018; Soobaroyen & Chengabroyan, 2006; Anderson-Gough et al., 2002; McNair, 1991). A literatura sugere ainda que para além destas características impactarem positivamente a QA, impactam o *stress* de forma negativa, estando mais aptos a enfrentar pressão. Posto isto, a presente investigação, procurou perceber se existe um efeito moderador da IE, RE, AE e GT relação entre a QA e o *stress*.

A primeira hipótese sugeria a existência de uma relação negativa entre o *stress* e a QA. Os resultados obtidos indicam que existe uma relação estatisticamente significativa e negativa entre o *stress* e a RAQP, suportando a H₁. Isto revela que quanto maior o nível de *stress*, mais elevadas serão as práticas reduzidas de QA, diminuindo assim, a QA. Este resultado vai ao encontro da literatura existente onde se aborda o *stress* como uma das principais pressões na profissão de auditoria que afeta o julgamento do

auditor e, por isso, a QA (Yang et al., 2018; Gundry & Liyanarachchi, 2007), onde se afirma que um elevado grau de *stress* aumenta as RAQP (Soobaroyen & Chengabroyan, 2006).

As restantes hipóteses sugeriam que as SS, em particular a IE, RE, AE e GT, moderassem o efeito negativo do *stress* na QA, de tal modo que o efeito era menor nos auditores com essas mesmas SS (constituindo as H₂, H₃, H₄ e H₅, respetivamente). Apesar das *skills* e das características individuais dos auditores influenciarem positivamente a QA (Anderson-Gough et al., 2000; Trotman et al., 2011; DeAngelo, 1981), não foi possível encontrar evidência estatística do impacto moderador das SS estudadas na relação entre o *stress* e a QA. Estas *skills*, que aparentavam poder ter um impacto positivo nesta relação, não têm por si só, influência estatisticamente significativa, contrariamente ao esperado.

Este resultado, poderá indicar que mesmo que uma firma de auditoria encontre auditores com estas SS com o objetivo de atingir um elevado nível de QA, estas não terão efeito num contexto de *stress*. Posto isto, é necessário que as firmas detenham procedimentos alternativos que consigam diminuir o nível de *stress* uma vez que estas características não amenizam a sua relação com a qualidade final do trabalho de auditoria. O facto das SS não moderarem esta relação pode ter por base o contexto onde o trabalho de auditoria é desenvolvido, podendo haver características homogéneas destas SS no perfil dos auditores (com origem nos processos de recrutamento que procuram um certo tipo de perfil) que não fazem sobressair o efeito moderador destas *skills* nesta relação ou um elevado nível de controlo de qualidade nas firmas de auditoria que poderá impactar a maneira como é desenvolvido o trabalho do auditor, isto é, um rígido controlo dos processos de trabalho pode condicionar o impacto das SS dos auditores na relação estudada, podendo justificar os resultados obtidos.

Pode-se afirmar que o nível de desejabilidade é elevado e que os resultados podem estar enviesados pela necessidade dos participantes responderem de acordo com o que seria expectável. A escala de desejabilidade apresenta uma média de 7,24 (anexo 4), um valor relativamente alto, o que significa que as respostas obtidas podem apresentar um baixo nível de veracidade. Isto, para além de representar uma limitação, pode representar um enviesamento geral das respostas uma vez que apenas 18% dos participantes tem uma classificação de desejabilidade igual ou inferior a 5 (anexo 5), impactando também os resultados obtidos.

5. Conclusão, Limitações e Futuras Pesquisas

A presente investigação procura colmatar uma lacuna existente na literatura relativamente à relação entre as SS e a QA, procurando perceber se existe um efeito moderador da IE, RE, AE e GT na relação entre a QA e o *stress*. Os resultados obtidos nesta investigação têm implicações teóricas e práticas.

Os resultados desta investigação evidenciam que o *stress* impacta negativamente a QA, indo de encontro à literatura existente. Foi ainda procurado testar se as SS em análise moderavam o efeito do *stress* na QA através de efeitos moderadores. Os resultados obtidos não apresentam evidência estatisticamente significativa para a realização do seu estudo. Consequentemente, indicam que a IE, RE, GT e AE não tem um efeito moderador na relação entre a QA e o *stress*. Isto significa que, o *stress* impacta negativamente a QA, como observado em estudos anteriores, e apesar das destas SS influenciarem positivamente a qualidade final de auditoria, estas não conseguem ser suficientes para influenciar a relação entre o *stress* e a QA. Em termos teóricos, esta investigação contribuiu para a literatura em estudo, demonstrando que não existe efeito moderador das SS nesta relação.

Em termos práticos, isto representa um desafio para as entidades de auditoria, uma vez que independentemente dos seus colaboradores apresentarem estas *skills* que influenciam positivamente a QA, estas não têm qualquer impacto significativo na QA quando estão perante um ambiente de *stress*. Desta forma, as firmas terão de encontrar métodos que permitam uma redução do *stress*, fora do âmbito das características individuais dos auditores, para que a QA não seja negativamente impactada pelo *stress*.

Pesquisas anteriores, relatam a falta de disponibilidade por parte de auditores em abordarem as RAQP. Uma vez que foi questionado aos inquiridos sobre a probabilidade de estes incorrerem em RAQP, alguns itens relativos às RAQP podem estar enviesados, constituindo uma limitação alusiva à sensibilidade do ponto RAQP. A segunda limitação, centra-se no facto desta investigação ser composta por uma amostra realizada apenas por auditores portugueses, o que não permite uma generalização relativamente ao presente estudo, e por isso, poderíamos ter resultados diferentes daqueles que foram obtidos. O potencial efeito do enviesamento das respostas ao questionário, constituem uma limitação. Para minimizar o enviesamento, informou-se os participantes do estudo, do seu anonimato e da natureza académica desta investigação. Tendo sido realizada uma análise ao enviesamento das respostas obtidas ao questionário, observa-se um elevado nível de desejabilidade social o que sugere que algumas respostas podem ter sido respondidas de acordo com o desejavelmente aceite pela sociedade, e por isso, respostas menos precisas (Thompson & Phua, 2005). A temática desta investigação é recente, e isso dificulta a existência de artigos que relacionam as SS com a QA, constituindo a última limitação desta dissertação.

Nesta investigação foi procurado estudar a importância das SS como variáveis moderadoras na relação entre a QA e o *stress*, sendo interessante perceber numa investigação futura de que maneira é que as SS influenciam o processo de recrutamento nas entidades de auditoria ou a progressão de carreira dos auditores, interligando a cultura das firmas de auditoria. Para além disto, seria interessante testar as mesmas hipóteses para países diferentes (amostra para uma diferente nacionalidade, ou com um conjunto de nacionalidades), e com uma amostra de tamanho superior de modo a alcançar um maior poder estatístico na deteção de efeitos moderadores no modelo. Nesta investigação apenas foi utilizado as RAQP como *proxy* da QA, seria importante, numa investigação futura tentar utilizar mais que uma *proxy* para mensurar a QA e o *stress*.

6. Referências Bibliográficas

- Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's about time: New perspectives and insights on time management. *Academy of Management Perspectives*, 31(4), pp. 309-330.
- Arezoo, A. (2011). Review of Studies on Audit Quality. *International Conference of Humanities, Society and Culture, IPEDR 20*, Singapore: IACSIT Press, pp. 312 – 317.
- Alex, K. (2009). *Soft Skills: Know Yourself and Know the World*. New Delhi: S Chand Publishing.
- Alfraih, M.M. (2016). Corporate governance mechanisms and audit delay in a joint audit regulation. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 24(3), pp. 292-316.
- Alvarez-Sainz, M., Ferrero, A. M., & Ugidos, A. (2019). Time management: skills to learn and put into practice. *Education and Training*, 61(5), pp. 635-648.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2000). In the name of the client: The service ethic in two professional services firms. *Human Relations*, 53(9), pp. 1151-1174.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2002). Accounting professionals and the accounting profession: Linking conduct and context. *Accounting and Business Research*, 32(1), pp. 41-56.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), pp. 1173-1182.
- Becker, J., Klein, K., & Wetzels, M. (2012). Hierarchical Latent Variable Models in PLS-SEM: Guidelines for Using Reflective-Formative Type Models. *Long Range Planning*, 45 (5-6), pp. 359–394.
- Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). Effects of Time-Management Practices on College Grades. *Journal of Educational Psychology*, 83(3), pp. 405-410.
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), pp. 1019-28.
- Carcello, J. v, Hermanson, R. H., & McGrath, N. T. (1992). Audit Quality Attributes: The Perceptions of Audit Partners, Preparers, and Financial Statement Users. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 11(1), pp. 1-15.
- Ceitol, M. (2010). *Gestão e Desenvolvimento de Competências*, 1ª Edição. Lisboa: Editora Sílabo.

- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), pp. 62-83.
- Claessens, B. J. C., Eerde, W. van, Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), pp. 255-276.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), pp. 76-82
- Coram, P., Ng, J., & Woodliff, D. (2000). The effects of time budget pressure and risk of error on auditor performance. *University of Connecticut*, vol.1, pp172-188.
- Coram, P., Ng, J., & Woodliff, D. (2003). A Survey of Time Budget Pressure and Reduced Audit Quality Among Australian Auditors. *Australian Accounting Review*, 13(1), 38–44.
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(3), pp. 183-199.
- DeFond, M., & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of Accounting and Economics*, 58(2-3), pp. 275–326.
- Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C., Lee, K. (2010). The importance of soft skills. Corporate Financial Review. Disponível em: www.proquest.com/openview/aa5f34eef44b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=46775 [Acesso em: 23 fevereiro de 2022]
- Fischer, M. J. (1996). “Real-izing” the benefits of new technologies as a source of audit evidence: An interpretive field study. *Accounting, Organizations and Society*, 21(2–3), pp. 219-242.
- FRC. (2008). The Audit Quality Framework. Disponível em: [Audit Quality Framework.indd \(frc.org.uk\)](http://www.frc.org.uk) [Acesso em: 30 de Abril de 2022]
- GAO. (2003). Performance and Accountability report. Disponível em: <https://www.gao.gov/assets/gao-04-263sp.pdf> [Acesso em: 14 de março de 2022]
- Gaol, M. B. L. (2018). The Influence of Audit Time Budget Pressure on Reduced Audit Quality Behavior. *Journal of Accounting Research, Organization and Economics*, 1(1), pp. 57-64.
- Gaspar, J. P., Methasani, R., & Schweitzer, M. E. (2022). Emotional Intelligence and Deception: A Theoretical Model and Propositions. *Journal of Business Ethics*, 177(3), pp. 567-584.
- Gundry, L. C., & Liyanarachchi, G. A. (2007). Time budget pressure, auditors’ personality type, and the incidence of reduced audit quality practices. *Pacific Accounting Review*, 19(2), pp. 125-152.

- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd Ed. Sage, Thousand oaks.
- Hand, D. J. (2012). Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications by Vincenzo Esposito Vinzi, Wynne W. Chin, Jörg Henseler, Huiwen Wang. *International Statistical Review*, 80(3), pp. 488–489.
- Hassall, T., Joyce, J., Montaña, J. L. A., & Anes, J. A. D. (2005). Priorities for the development of vocational skills in management accountants: A European perspective. *Accounting Forum*, 29(4), pp. 379-394.
- Hendarman, A. F., & Tjakraatmadja, J. H. (2012). Relationship among Soft Skills, Hard Skills, and Innovativeness of Knowledge Workers in the Knowledge Economy Era. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 52, pp. 35-44.
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., Ketchen, D. J., Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Calantone, R. J. (2014). Common Beliefs and Reality About PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational Research Methods*, 17(2), pp. 182-209.
- IAASB. (2014). A Framework for Audit Quality: Key Elements that Create an Environment for Audit Quality. Disponível em: <https://www.ifac.org/system/files/uploads/IAASB/Framework-for-Audit-Quality-Outline.pdf> [Acesso em: 15 de março de 2022]
- IAASB (2009). International auditing and assurance standards board. Disponível em: https://www.ifac.org/system/files/publications/files/2009_IAASB_Annual_Report.pdf [Acesso em: 22 de março de 2022]
- Iskandar, T. M., & Sanusi, Z. M. (2011). Assessing the effects of self-efficacy and task complexity on internal control audit judgment. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*, 7(1), pp. 29-52.
- Jardim, J., Pereira, A., Vagos, P., Direito, I., & Galinha, S. (2022). The Soft Skills Inventory: Developmental procedures and psychometric analysis. *Psychological Reports*, 125(1), pp. 620-648.
- Kalbers, L. P., & Cenker, W. J. (2008). The impact of exercised responsibility, experience, autonomy, and role ambiguity on job performance in public accounting. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), pp. 327-347.
- Karan, N. (2011). The Soft Skills Advantage. *Internal Auditor*, 68(4), pp. 72.

- Katz, R. L. (1955). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), pp. 33-42.
- Khalili, A. (2012). The Role of Emotional Intelligence in the Workplace: A Literature Review. *International Journal of Management*, 29(3), pp. 355-370.
- Lakein, A. (1973). *How to get control of your time and your life*. New York, NY: P.H. Wydent.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), pp. 483-496.
- Lee, S. C., Su, J. M., Tsai, S. B., Lu, T. L., & Dong, W. (2016). A comprehensive survey of government auditors' self-efficacy and professional development for improving audit quality. *SpringerPlus*, 5(1), pp. 1-25.
- McNair, C. J. (1991). Proper compromises: The management control dilemma in public accounting and its impact on auditor behavior. *Accounting, Organizations and Society*, 16(7), pp. 635-653.
- Muller, R. & Turner R. (2010). Leadership competency profiles of successful project managers. *International Journal of Project Management*, 28(5), pp. 437-448.
- Nelson, M. W. (2009). A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 28(2), pp.1-34.
- Neves, J. G., Garrido, M. V., & Simões, E. (2015). *Manual de competências pessoais, interpessoais e instrumentais - Teoria e prática*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Orlikowski, W. J., & Yates, J. A. (2002). It's about time: Temporal structuring organizations. *Organization Science*, 13(6), pp. 684-700.
- Pierce, B., & Sweeney, B. (2004). Cost-quality conflict in audit firms: an empirical investigation. *European Accounting Review*, 13(3), pp. 415-441.
- Pinatik, S. (2021). The Effect of Auditor's Emotional Intelligence, Competence, and Independence on Audit Quality. *International Journal of Applied Business and International Management*, 6(2), pp. 55-67.
- Plant, K., Barac, K., & Sarens, G. (2019). Preparing work-ready graduates – skills development lessons learnt from internal audit practice. *Journal of Accounting Education*, 48, pp. 33-47.
- Rainsbury, E., Hodges, D., Burchell, N., & Lay, M. (2002). Ranking Workplace Competencies: Student and Graduate Perceptions. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 3(2), pp. 8-

18.

- Ramos, E., & Bento, S. (2010). As competências: quando e como surgiram. Em M. Ceitil (Ed.), *Gestão e desenvolvimento de competências* (pp. 87-118). Lisboa: Edições Sílabo.
- Sandwith, P. (1993). A Hierarchy of Management Training Requirements: The Competency Domain Model. *Public Personnel Management*, 22(1), pp. 43-62.
- Smith, K. J., & Emerson, D. J. (2017). An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm. *Advances in Accounting*, 37, 1-14
- Soobaroyen, T., & Chengabroyan, C. (2006). Auditors' Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under-Reporting of Chargeable Time: Evidence from a Developing Country. *International Journal of Auditing*, 10(3), pp 201-218.
- Speklé, R., & Widener, S. (2017). Challenging Issues in Survey Research: Discussion and Suggestions. *Journal of Management Accounting Research*, 30(2), pp. 3-21.
- Strahan, R., & Gerbasi, K. C. (1972). Short, Homogeneous Versions of the MarlowVrowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 28(2), pp. 191-193.
- Suhardianto, N., & Leung, S. C. M. (2020). Workload stress and conservatism: An audit perspective. *Cogent Business and Management*, 7(1), pp. 1-19.
- Sulaiman, N. A., Abdullah, M., Ismail, K., & Sapiei, N. S. (2013). Audit Quality in Practice: A Critical Analysis of the Financial Reporting Council (FRC) Discussion Paper. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 9(12), pp 12-13.
- Swiatkiewicz, O. (2014). Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(3), pp. 663-687.
- Tepalagul, N., & Lin, L. (2015). Auditor Independence and Audit Quality: A Literature Review. In *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 30(1), pp. 101-121.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. T. (2005). Reliability Among Senior Manager of the Marlowe-Crowne Short-form Social Desirability Scale. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), pp. 541-554.
- Trotman, K. T., Tan, H. C., & Ang, N. (2011). Fifty-year overview of judgment and decision-making research in accounting. *Accounting & Finance*, 51(1), pp. 278-360.

UNESCO. (2012). *Youth and Skills: Putting Education to Work*. Education for All Global
Monitoring Report 2012.

Weber, M. R., Finley, D. A., Crawford, A., & Rivera, D. (2009). An Exploratory Study Identifying
Soft Skill Competencies in Entry-Level Managers. *Tourism and Hospitality Research*, 9(4),
pp. 353-361

Yang, L., Brink, A. G., & Wier, B. (2018) The impact of emotional intelligence on auditor
judgment. *International Journal of Auditing*, 22(1), pp. 83-97.

7. Anexos

Anexo 1 - Informações demográficas dos participantes

Informações demográficas	Total
Número de Participantes	111
Média de idades	40
Média de anos de experiência	17
% Sexo Feminino	46,85%
%Sexo Masculino	53,15%
Habilitações Literárias	
Bacharelato - no ramo das ciências económicas e financeiras	1,80%
Bacharelato - nos outros ramos científicos	0,00%
Licenciatura - no ramo das ciências económicas e financeiras	46,85%
Licenciatura - nos outros ramos científicos	0,00%
Pós-Graduação - no ramo das ciências económicas e financeiras	1,80%
Pós-Graduação - nos outros ramos científicos	16,22%
Mestrado - no ramo das ciências económicas e financeiras	30,63%
Mestrado - nos outros ramos científicos	1,80%
Doutoramento - no ramo das ciências económicas e financeiras	0,90%
Doutoramento - nos outros ramos científicos	0,00%

Anexo 2 - Informações profissionais dos participantes

Firma de auditoria em que exercem a profissão	Valor em absoluto	Valor em %
Firma internacional	70	63,06%
Big 4	57	51,35%
Não Big 4	13	11,71%
Firma nacional	41	36,94%
Posições na Firma		
Sócio/Partner	41	36,94%
Manager	16	14,41%
Senior	9	8,11%
Júnior/Assistente	37	33,33%
Outro	8	7,21%

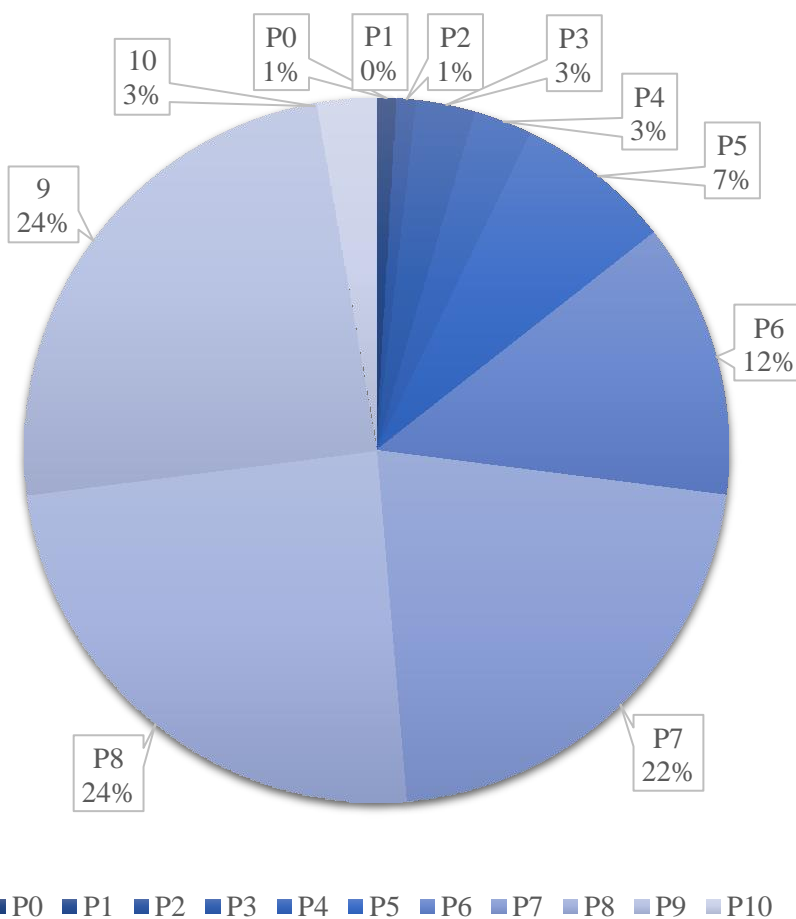
Anexo 3- Teste de Colinearidade

<u>Construto</u>	<u>VIF</u>
Inteligência Emocional	1.673
Resiliência	1.542
Autoeficácia	1.425
Stress	1.034
Gestão de Tempo	1.404

Anexo 4 - Estatística Descritiva da Variável Desejabilidade Social

<u>Mínimo</u>	<u>Mediana</u>	<u>Máximo</u>	<u>Média</u>	<u>Desvio Padrão</u>
0	8	10	7,24	1,78

Anexo 5 - Proporção dos inquiridos face à Desejabilidade Social



Nota: A percentagem dos inquiridos face à Desejabilidade Social é baseada numa pontuação de 0 a 10 (P0 a P10).