



Universidade de Brasília (UnB)
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão Pública (FACE)
Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais (CCA)
Bacharelado em Ciências Contábeis

Alciran Coelho de Sousa Junior

**PERFIL DOS MEMBROS DAS UNIDADES DE AUDITORIA INTERNA DAS
UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS**

Brasília, DF
2019

Professora Doutora Márcia Abrahão Moura
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor Sérgio Antônio Andrade de Freitas
Decano de Ensino de Graduação

Professora Doutora Adalene Moreira Silva
Decana de Pós-graduação

Professor Doutor Eduardo Tadeu Vieira
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Professor Doutor Paulo César de Melo Mendes
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais

Professor Doutor César Augusto Tibúrcio Silva
Coordenador do Programa Pós-graduação em Ciências Contábeis

Professora Doutora Danielle Montenegro Salamone Nunes
Coordenadora de Graduação do curso de Ciências Contábeis – Diurno

Professor Mestre Elivânio Geraldo de Andrade
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis – Noturno

ALCIRAN COELHO DE SOUSA JUNIOR

PERFIL DOS MEMBROS DAS UNIDADES DE AUDITORIA INTERNA DAS
UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília como requisito à conclusão da disciplina Pesquisa em Ciências Contábeis e obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador:
Prof. Abimael de Jesus Barros Costa

Linha de pesquisa:
Impactos da Contabilidade na Sociedade

Área:
Auditoria e Controles Públicos

Brasília, DF
2019

SOUSA JUNIOR, Alciran Coelho de

Perfil dos membros das unidades de auditoria interna das universidades federais brasileiras – Alciran Coelho de Sousa Junior – Brasília, 2019.

Orientador: Prof. Abimael de Jesus Barros Costa

Trabalho de Conclusão de curso (Monografia - Graduação) – Universidade de Brasília, 2º Semestre letivo de 2019.

Bibliografia.

1. Auditoria Interna 2. Governança Corporativa 3. Universidade Federal Brasileira I. Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de Brasília.
- II. Título.

CDD –

ALCIRAN COELHO DE SOUSA JUNIOR

PERFIL DOS MEMBROS DAS UNIDADES DE AUDITORIA INTERNA DAS
UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) defendido e aprovado no Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade E Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília como requisito à conclusão da disciplina Pesquisa em Ciências Contábeis e obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, aprovado pela seguinte comissão examinadora:

Prof. Dr. Abimael de Jesus Barros Costa
Orientador
Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais
Universidade Brasília (UnB)

Auditora, M.^a Nara Cristina Ferreira Mendes
Examinadora
Universidade de Brasília (UnB)

Brasília, DF
2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo privilégio da vida e por poder ter passado pelas diversas situações até o momento. Foram essas situações que me tornaram o que sou e me fizeram chegar aonde cheguei. Ainda assim, há muito a ser vivido.

Aos meus pais, Leila Lopes e Alciran Coelho, e ao meu padrasto, Silvano Pereira, que nunca medem esforços para que eu e meus irmãos possamos alcançar os nossos sonhos.

Ao meu professor e orientador Abimael Costa, que esteve sempre disposto a me ajudar nesse processo, sempre com alegria e paciência. Mesmo quando não pôde se fazer presente, não mostrava impedimentos em fazer o seu melhor para ajudar.

Aos meus irmãos e irmãs, Adam, Alysson, Keylla, Adesson, Raquel e Alice, que estão sempre ao meu lado.

Aos meus grandes amigos, Bruna, Caio, Isabella, Guilherme, Letícia e Ricardo, que inicialmente eram apenas colegas de trabalho, mas que hoje são pessoas essenciais para mim e que contribuem imensuravelmente com meu crescimento como ser humano.

Ao Alceu Braga, que em diversos momentos me ajudou nesta pesquisa e sempre me motivou a continuar sem desanimar.

Aos colegas de curso, que fazem com que essa caminhada seja mais leve e prazerosa.

À Universidade de Brasília, pelo desenvolvimento oferecido, tanto pessoal quanto profissional, e por ser referência em ensino.

Quando a educação não é libertadora, o sonho do oprimido é ser o opressor.

Paulo Freire

RESUMO

A auditoria interna vem sendo aplicada de forma que sua importância aumentou significativamente, deixando de ser uma simples atividade de busca por erros e fraudes, podendo ser considerada como uma ferramenta essencial para o bom desenvolvimento de uma entidade. Essa atividade tem contribuído para que boas práticas de governança corporativa se consolidem nos órgãos do Poder Executivo Federal, fazendo com que seus processos e atividades sejam executados corretamente e agreguem valor à entidade. Essa pesquisa teve como objetivo analisar o perfil dos membros das unidades de auditoria interna das universidades federais brasileiras e verificar se estes membros possuem características que possam contribuir com a boa governança pública nesses órgãos. Para se chegar a esse objetivo, foi realizada uma pesquisa de natureza básica, com método científico do tipo fenomenológico. A análise foi feita com as informações obtidas por meio de coleta de dados, além de informações disponíveis no endereço eletrônico das universidades federais. Ademais, essa pesquisa classifica-se ainda como descritiva e quantitativa. Os resultados alcançados mostram que não existe relação estatística significativa entre as variáveis estudadas que façam com que o profissional ocupe o cargo de auditor. Além disso, os dados apontam para o alto nível de formação acadêmica dos membros da auditoria interna. Portanto, tendo em vista os resultados obtidos, pode-se concluir que existem características dos profissionais que podem contribuir para a governança pública no ambiente das universidades federais brasileiras.

Palavras-chave: Auditoria Interna. Governança Corporativa. Governança Pública. Universidade Federal Brasileira.

ABSTRACT

Internal audit has been applied in a way that its importance has increased significantly, and is no longer just a simple activity that search for errors and frauds, but also can be considered as an essential tool for the good development of an entity. This activity has contributed for good corporate governance practices to be consolidated in the Federal Executive Branch, making their processes and activities perform correctly and add value to the entity. This research aimed to analyze the profile of the members of the internal audit units of the Brazilian federal universities and to verify if these members have characteristics that can contribute to good corporate governance in these organizations. To reach this objective, a basic research was carried out, using a phenomenological scientific method. The analysis was made with the information obtained through data collection, as well as information available at the federal universities' websites. Moreover, this research is also classified as descriptive and quantitative. The results show that there is no statistically significant relationship between the studied variables that make the professional occupy the position of auditor. In addition, the data point to the high level of academic background of internal audit members. Therefore, considering the results obtained, it can be concluded that there are characteristics of professionals that can contribute to corporate governance in the environment of Brazilian federal universities.

Keywords: Internal Audit. Corporate Governance. Public Governance. Brazilian Federal Universities.

SUMÁRIO

LISTA DE QUADROS	9
LISTA DE FIGURAS	9
1. INTRODUÇÃO	10
1.1. Problema da Pesquisa.....	10
1.2. Objetivo Geral e Objetivos Específicos	11
1.3. Justificativa da Pesquisa.....	11
1.4. Estrutura da Pesquisa.....	12
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1. Governança no setor público	13
2.2. Unidades de auditoria interna.....	16
2.3. Pesquisas anteriores.....	19
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	22
4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	25
4.1. Análise descritiva dos dados	25
4.2. Regressão Logística Binária.....	32
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS	39
APÊNDICE(S)	42
APÊNDICE 1 – RESULTADO DA ANÁLISE DE MULTICOLINEARIDADE – SPSS	42
APÊNDICE 2 – RESULTADO DA ANÁLISE DE REGRESSÃO LOGÍSTICA – SPSS	43
.....	43
APÊNDICE 3 – TESTE DE MANN-WHITNEY	48

LISTA DE QUADROS

- Quadro 1 – Variáveis Disponíveis para Testes e sua Natureza
- Quadro 2 – Variáveis para o Modelo Econométrico
- Quadro 3 – Universidades Federais Brasileiras
- Quadro 4 – Quantidade de alunos e universidades federais por região
- Quadro 5 – Frequência da quantidade de membros das unidades de auditoria interna
- Quadro 6 – Distribuição dos membros das unidades de auditoria interna
- Quadro 7 – Cargos de chefia da unidade de auditoria interna
- Quadro 8 – Grau de formação dos membros de auditoria interna
- Quadro 9 – Tempo de experiência dos membros das unidades de auditoria interna
- Quadro 10 – Remuneração Bruta dos membros das unidades de auditoria interna
- Quadro 11 – Teste de Multicolinearidade das variáveis – Regressão Linear
- Quadro 12 – Bloco 0 – Regressão Logística Binária – Apenas variável dependente
- Quadro 13 – Bloco 1 – Regressão Logística com apenas uma variável independente
- Quadro 14 – Bloco 2 – Regressão Logística com todas as variáveis
- Quadro 15 – Bloco 2 – Regressão Logística Binária – relação de variáveis independentes
- Quadro 16 – Teste de Mann-Whitney

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 – Componentes do mecanismo de governança
- Figura 2 – Princípios de auditoria no setor público

1. INTRODUÇÃO

Está instituído na Constituição Federal do Brasil de 1988, em seu artigo 70, que a fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta será exercida pelo Congresso Nacional e pelo sistema de controle interno de cada Poder. Já no artigo 74, fica estabelecido que uma das finalidades desse sistema é “comprovar a legalidade e avaliar os resultados, quanto à eficácia e eficiência, da gestão orçamentária, financeira e patrimonial nos órgãos e entidades da administração federal, bem como da aplicação de recursos públicos por entidades de direito privado” (BRASIL, 1988).

Por meio da redação do Decreto Nº 4.304, de 16 de julho de 2002, que alterou o Decreto Nº 3.591, de 6 de setembro de 2000, o Órgão Central de controle interno do Poder Executivo Federal passou a ser a Controladoria-Geral da União – CGU, que ficou responsável pela orientação normativa e supervisão técnica dos Órgãos que compõem o Sistema de Controle Interno desse poder.

Ainda de acordo com o Decreto Nº 3.591/2000, em seus artigos 14 e 15, fica estabelecido que deverão ser organizadas as unidades de auditoria interna em cada entidade da Administração Pública Federal que, com o objetivo de fortalecer a gestão e racionalizar as ações de controle, necessitam de suporte de recursos humanos e materiais. As unidades de auditoria interna da Administração Indireta, vinculadas aos seus respectivos ministérios, devem seguir às orientações normativas e supervisão técnica da CGU e dos demais órgãos que compõem o Sistema de Controle Interno de sua jurisdição.

Para Castro (2018, p. 336), de forma resumida, “a Auditoria Interna tem como função básica avaliar a adequação e eficácia do Controle Interno e a qualidade do desempenho do órgão em que atua. Funciona como um controle gerencial para a alta administração”. Assim, a atividade da Auditoria Interna, quando realizada de forma eficiente, tem a capacidade de adicionar valor e melhorar as operações de uma organização.

No âmbito da Administração Indireta estão as universidades federais brasileiras, também conhecidas como Instituições Federais de Ensino Superior - IFES, que são autarquias ou fundações públicas criadas por lei com finalidades qualificadas como próprias. As universidades federais estão vinculadas ao Ministério da Educação – MEC e são o objeto deste trabalho.

Assim como os demais órgãos da Administração Indireta, as universidades devem manter unidade de auditoria interna que estará vinculada ao conselho de administração da entidade ou, na ausência deste, diretamente ao dirigente máximo. A auditoria interna tem entre suas funções emitir parecer sobre a prestação de contas anual da entidade que será encaminhada à CGU para posterior julgamento pelo Tribunal de Contas da União – TCU (BRASIL, 2000).

1.1. Problema da Pesquisa

A CGU, no papel de órgão central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, por meio da Instrução Normativa Nº 3, de 9 de junho de 2017, aprovou o referencial

Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental deste Poder. Este normativo se aplica aos órgãos que compõem o Sistema de Controle Interno Federal e pelas unidades de auditoria interna de cada órgão e entidade do Poder Executivo Federal.

Ainda de acordo com a IN N° 03, este Referencial Técnico pode ser visto como instrumento de convergência de práticas de auditoria interna governamental com normas, modelos e boas práticas internacionais e tem como propósito

definir princípios, conceitos e diretrizes que nortearão a prática da auditoria interna governamental e fornecer uma estrutura básica para o aperfeiçoamento de sua atuação, com a finalidade de agregar valor à gestão dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal (CGU, 2017a, p.3).

Para o Instituto Brasileiro de Gestão Corporativa – IBGC (2015), as boas práticas de governança corporativa têm a capacidade de contribuir para a qualidade da gestão organizacional, a sua longevidade e o bem comum ao converter princípios básicos em recomendações objetivas, por meio do alinhamento dos interesses com as finalidades da organização.

Castro (2018), corrobora com essa visão ao dizer que a governança corporativa é vista como um sistema de relação estabelecido entre as diversas partes de uma entidade, entre elas administradores e auditores, que possuem como um de seus objetivos a melhoria da gestão.

Dessa forma, pode-se concluir que a atuação da auditoria interna deve estar pautada na observância às normas, princípios e diretrizes que regem suas atividades com o objetivo de se alcançar qualidade nas atividades da entidade, por meio do acompanhamento eficaz dos processos e controles internos. Portanto, esta pesquisa pretende responder à seguinte pergunta: Quais características do perfil dos membros das Auditorias Internas podem contribuir para a governança das Universidades Federais?

1.2. Objetivo Geral e Objetivos Específicos

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar o perfil dos membros das Auditorias Internas nas Universidades Federais no Brasil, levando em conta a formação acadêmica (especialização, mestrado ou doutorado), o cargo ocupado (Auditores, Contadores, Administradores e outros) e experiência na Administração Pública.

Para chegar a este objetivo, é necessário que alguns resultados sejam alcançados nas etapas definidas como os objetivos específicos, que são:

- a) Analisar informações sociodemográficas das universidades pesquisadas;
- b) Descrever as principais atribuições das Auditorias Internas das universidades pesquisadas;
- c) Destacar a existência de relação estatística significativa entre a formação acadêmica (especialização, mestrado ou doutorado), o cargo (Auditores, Contadores, Administradores e outros) e a experiência na Administração Pública.

1.3. Justificativa da Pesquisa

Considerando a atual necessidade de se manter bons controles internos no intuito de se

alcançar o objetivo das Universidades Federais, a auditoria interna vem recebendo grande atenção dos órgãos controladores. Isso ocorre, pois, a auditoria interna tem capacidade e prerrogativa para avaliar se os processos da entidade estão sendo feitos de forma eficaz, eficiente e econômica, trabalhando não apenas com o objetivo de evitar fraudes ou erros.

Assim, tendo em vista o exposto e observando a necessidade de pesquisas que analisem as unidades de auditoria interna das universidades, que se mostra um assunto com pouca abordagem, este trabalho se justifica pela intenção de apresentar os fatores sociais, estruturais e de perfil profissional que possam influenciar na governança dessas entidades.

Outro ponto que justifica esta pesquisa está relacionado com a relevância do papel da universidade pública no Brasil e com a contribuição que esse tipo de nova informação pode ter na academia e na sociedade. Até 2017 o país contava com 63 universidades federais, e em 2018 foram criadas cinco novas, por meio de desmembramento de outras universidades. Esta pesquisa foi realizada com foco nas 63 universidades que já existiam em 2018, pois estas já possuíam sua estrutura administrativa, inclusive contando com unidade de auditoria interna.

Ademais, as universidades federais brasileiras contam com orçamentos bastante vultosos, o que implica que este recurso deve ser aplicado corretamente, para que possa gerar resultado direto para a sociedade e deve ser fiscalizado. O orçamento executado dessas universidades, de acordo com dados disponibilizados no Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento – SIOP, passou de R\$ 22bi (56 universidades) em 2010 para R\$ 47bi (63 universidades) em 2018, correspondendo a um aumento de aproximadamente 113%. Além disso, em 2018, as 63 universidades federais contavam com aproximadamente 1.252.097 alunos matriculados em cursos de graduação e pós-graduação, de acordo com o relatório de gestão de cada universidade.

Esse crescimento na quantidade de universidades e do orçamento pode ser justificado pela implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. Esse programa, previsto para ser implementado em 2008 e com conclusão em 2012, se propôs a realizar a expansão do ensino superior no Brasil, buscando ampliar o acesso e permanência na educação superior. Para isso, foi emitido o decreto Nº 6.096, de 24 de abril de 2007, que instituiu o REUNI e onde foi definido, no seu artigo 3º, que o Ministério da Educação destinará ao programa recursos financeiros para suportar as despesas decorrentes das iniciativas propostas. Entre as iniciativas estão a construção e readequação de infraestrutura e equipamentos necessários à realização dos objetivos deste programa, além das despesas de custeio e pessoal.

1.4. Estrutura da Pesquisa

Este trabalho está estruturado em cinco seções, sendo elas: a) na primeira seção está a introdução, com uma breve contextualização da auditoria interna governamental, o problema, os objetivos e a justificativa de pesquisa; b) na próxima seção, é apresentado o referencial teórico em que repousa esta pesquisa, abordando a governança no setor público e a auditoria interna nas universidades federais; c) a terceira seção trata dos procedimentos metodológicos para obtenção do resultado; d) na quarta seção estão os achados da pesquisa e suas análises; e e) na quinta e última seção são feitas as considerações finais acerca da pesquisa.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Governança no setor público

De acordo com Matias-Pereira (2018), desde o surgimento do Estado moderno, existe na trajetória da administração pública brasileira três modelos de atuação, que são a administração pública patrimonialista, burocrática e a gerencial. A administração patrimonialista se caracteriza pela falta de separação do patrimônio do monarca e do Estado e, assim, o aparelho público serve como uma extensão do poder deste. A administração patrimonialista seguiu até meados do século XIX quando se iniciou a administração burocrática, que tinha como objetivo combater a corrupção e o nepotismo patrimonialista. Já a administração gerencial surge por volta do final do século XX, caracterizada pela delegação de poderes, atribuições e responsabilidades para os escalões inferiores.

Dessa forma, nos últimos anos, a Administração Pública Brasileira tem passado por uma transformação em seu modelo de gerência, saindo da fase burocrática – caracterizada pela centralização, hierarquia rígida e formalismo – para a fase gerencial – que se caracteriza por ser mais descentralizada, flexível, transparente e democrática. Entretanto, não houve uma ruptura total desta primeira fase e uma imersão completa no modelo gerencial, pois as características de ambos modelos ainda podem ser encontradas na administração pública.

No modelo de administração burocrática não existia o controle de resultado dos processos das organizações. Dessa forma, com o surgimento do modelo gerencial, tem sido focado os conceitos de eficiência, eficácia e efetividade, visando apurar o alcance das políticas públicas no atendimento à população e aos seus objetivos estratégicos. Matias-Pereira (2010a, p. 90) corrobora com esse ponto ao dizer que

Torna-se relevante registrar que o termo governança é aceito aqui como uma nova geração de reformas administrativas e de Estado, tendo como objeto a ação conjunta, implementadas de forma eficiente, eficaz e efetiva, com transparência e ética, e compartilhadas pelo Estado, pelo setor privado, terceiro setor e pela sociedade civil, na busca de desenvolver ações e medidas inovadoras para resolver os problemas sociais e gerando oportunidades de um desenvolvimento futuro sustentável para todos os seus integrantes.

Ainda de acordo com Matias-Pereira (2010a), o debate da governança corporativa nas organizações referencia-se pela necessidade de promoção de uma governança que torne mais efetiva as relações entre o setor público, privado e terceiro setor. Nesse debate elenca-se as preocupações acerca da boa governança, ética e transparência. Assim, em todos os setores não podem ser desconsiderados alguns fatores, tais como a maneira como é feita a gestão das organizações e como identificam e tratam seus *stakeholders* – no setor público pode ser caracterizado como a população, que depende diretamente da atuação do governo. Ademais, este autor diz que “a democracia participativa concebida na nova governança busca tornar o Estado mais permeável à influência da sociedade” (MATIAS-PEREIRA, 2010a, p. 87).

A governança corporativa tem seu histórico de surgimento no setor privado, porém muitos de seus conceitos, princípios e práticas de boa governança podem ser utilizadas pelo setor público, que objetiva ter resultados positivos e benéficos em suas operações. Dessa forma, o conceito de governança, entre outros, está vinculado a como as entidades administram seus processos, ao controle e fiscalização exercidos e a ética e transparência aplicada na organização. Nesse sentido, o IBGC (2015, p. 20) define a governança como

o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.

Em complemento, o IBGC (2015, p. 20) dispõe que a governança corporativa possui princípios que, quando adotados corretamente, são capazes de gerar um clima de confiança no interior da organização e nas relações com terceiros. Esses princípios são: i) Transparência: consiste no desejo da entidade disponibilizar informações que não apenas atendam leis e regulamentos, mas que sejam do interesse das partes relacionadas; ii) Equidade: define-se pelo tratamento isonômico entre todas as partes interessadas da organização; iii) Prestação de contas: a prestação de contas feita pelos agentes de governança deve ser clara, concisa, compreensível e tempestiva; e iv) Responsabilidade Corporativa: é caracterizado pelo zelo à viabilidade econômico-financeira das organizações.

Para Marques (2007), a governança se apresenta como mecanismos ou princípios que possuem a capacidade de governar a tomada de decisão dentro de uma organização, além de ser visto como um conjunto de regras capaz de minimizar o conflito de agência.

Como as práticas de uma boa governança podem ser aplicáveis tanto no setor público quanto no privado, os conceitos também são bastante similares. Dessa forma, Matias-Pereira (2010a, p. 113) estabelece que a governança pública pode ser compreendida “como o sistema que determina o equilíbrio de poder entre todos os envolvidos numa organização – governantes, gestores, servidores, cidadãos – com vista a permitir que o bem comum prevaleça sobre os interesses de pessoas ou grupos”. Assim, quando a organização trabalha de forma coesa, atinge bons desempenhos e atinge seus objetivos, resultando em satisfação das partes envolvidas no processo.

Nesse mesmo sentido, o Tribunal de Contas da União – TCU afirma que a governança no setor público “compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade” (TCU, 2014, p. 26).

Para o TCU (2014), a governança na administração pública possui três funções básicas, que são: avaliar, direcionar e monitorar. A primeira função está relacionada com a avaliação do “ambiente, cenários, desempenhos e os resultados atuais e futuros”; a função de direcionar refere-se à orientação e preparação de políticas e planos para assegurar o alcance dos objetivos estabelecidos; e a última função refere-se a monitorar os resultados, o desempenho e o cumprimento de políticas e planos. Ainda de acordo com o TCU, para que essas funções possam ser executadas satisfatoriamente, deve-se adotar os mecanismos de liderança, estratégia e controle. Ademais, alguns componentes foram associados a cada um dos mecanismos de governança. Esses componentes podem contribuir direta ou indiretamente para o alcance dos objetivos da entidade, de acordo com a figura 1.



Fonte: Referencial básico de governança – TCU (2014, p. 39).

No intuito de que uma boa governança seja aplicada ao setor público, Matias-Pereira (2010b, p. 122) alerta que alguns elementos, que estão em consonância com os princípios do IBGC listados anteriormente, devem fazer-se presentes. São eles: i) Liderança: é necessário que haja uma liderança do governo ou do órgão executivo da organização; ii) Compromisso: uma boa prática de governança pública deve contar com a participação de todos os envolvidos. Ademais, deve haver uma conduta ética e grande ênfase aos valores da entidade, dentre outros fatores; iii) Integridade: “tem a ver com honestidade e objetividade, assim como altos valores sobre propriedade e probidade na administração dos fundos públicos e gestão dos negócios da entidade” (MATIAS-PEREIRA, 2010b, p. 123); iv) Responsabilidade (accountability): Todos os envolvidos devem conhecer e articular as suas responsabilidades, além de considerar pelo quê, perante a quem e quando são responsáveis; v) Transparência: este elemento consiste em passar aos *stakeholders* confiança no processo decisório e nas ações de gestão; e vi) Integração: o maior desafio de uma entidade é garantir que os vários elementos de uma boa governança corporativa estejam holisticamente integrados na organização. Para o autor, caso a governança esteja devidamente implementada, “ela pode promover a integração do quadro de gestão estratégica, necessária para obter os padrões de performance de *output* e *outcome* requeridos para atingir as suas metas e objetivos” (MATIAS-PEREIRA, 2010b, p. 123).

Os seis elementos citados por Matias-Pereira (2010b, p. 122) são compatíveis com os princípios de governança listados pela Controladora-Geral da União – CGU e pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por meio da Instrução Normativa Conjunta Nº 1 de 2016. Os dois parágrafos do artigo 21 desta IN ainda afirmam que para que a governança seja efetiva, é necessário que estes princípios sejam aplicados de forma integrada e não apenas individualmente, devendo ser compreendidos por todos na organização. Além disso, os agentes de governança devem agir de forma que se crie segurança para a sociedade, diminuindo a incerteza destes com relação aos processos da entidade e como são geridos os recursos que estão à sua disposição.

A Instrução Normativa Conjunta Nº 1 ainda estabelece que os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal deverão instituir Comitê de Governança, Riscos e Controles que em cada órgão será constituído pelo dirigente máximo e pelos dirigentes das áreas a ele

subordinados, sendo apoiado pelo respectivo Assessor Especial de Controle Interno. Dentre as competências deste comitê está: promover práticas e princípios de conduta e padrões de comportamento; institucionalizar estruturas adequadas de governança, gestão de riscos e controles internos; incentivar a adoção de boas práticas de governança; e emitir recomendação para o aprimoramento da governança, da gestão de riscos e dos controles internos.

O IBGC (2015, p. 59), Marques (2007, p. 20) e Matias-Pereira (2010b, p. 124) concordam que outro fator que contribui para a consolidação das boas práticas de uma boa governança em uma entidade, incluindo o setor público, é a implantação de um comitê de auditoria, independentemente do tamanho e grau de maturidade do órgão. No artigo de Marques (2007, p. 24) é destacada a implementação desse comitê de auditoria no setor público, dentre outras práticas de governança, nas universidades de Portugal. Essa prática tem gerado bons resultados, principalmente no que se refere ao processo de gestão e não apenas no sentido financeiro e econômico.

No intuito de nortear a prática da auditoria interna governamental no âmbito do Poder Executivo Federal, o Ministério da Transparência e a Controladoria-Geral da União emitiram a Instrução Normativa Nº 3 em junho de 2017 que aprova o referencial teórico desta atividade. Este referencial tem o propósito de “definir princípios, conceitos e diretrizes que nortearão a prática da auditoria interna governamental e fornecer estrutura básica para o aperfeiçoamento de sua atuação, com a finalidade de agregar valor à gestão dos órgãos e entidades deste poder” (CGU, 2017a, p.3).

Em complemento a esta IN, a CGU divulgou em dezembro de 2017 o Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal. Este manual tem como objetivo orientar as Unidades de Auditoria Interna dos órgãos e as entidades que integram o Sistema de Controle Interno do poder federal acerca da operacionalização dos conteúdos constantes na IN Nº 3. Dessa forma, este manual “se propõe a indicar formas de colocar em prática os requisitos definidos, de modo a contribuir também para uniformizar entendimentos e práticas (...)” (CGU, 2017b, p. 9).

Dessa forma, pode-se perceber que o governo federal se propõe em estabelecer regras, normativos e regulações que visam manter boas práticas focadas na auditoria interna dos órgãos e entidades para se alcançar uma boa governança no setor público. Esse tipo de prática ganha mais força ao considerar os benefícios que podem ser agregados aos processos e resultados almejados. Assim, a próxima seção irá tratar da prática da atividade de auditoria interna, em especial nas universidades federais brasileiras.

2.2. Unidades de auditoria interna

A auditoria interna pode ser definida, de acordo com Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2003, p. 2), como uma atividade que

compreende os exames, análises, avaliações, levantamentos e comprovações, metodologicamente estruturados para a avaliação da integridade, adequação, eficácia, eficiência e economicidade dos processos, dos sistemas de informações e de controles internos integrados ao ambiente, e de gerenciamento de riscos, com vistas a assistir à administração da entidade no cumprimento de seus objetivos.

A Organização Internacional das Entidades Fiscalizadoras Superiores – INTOSAI

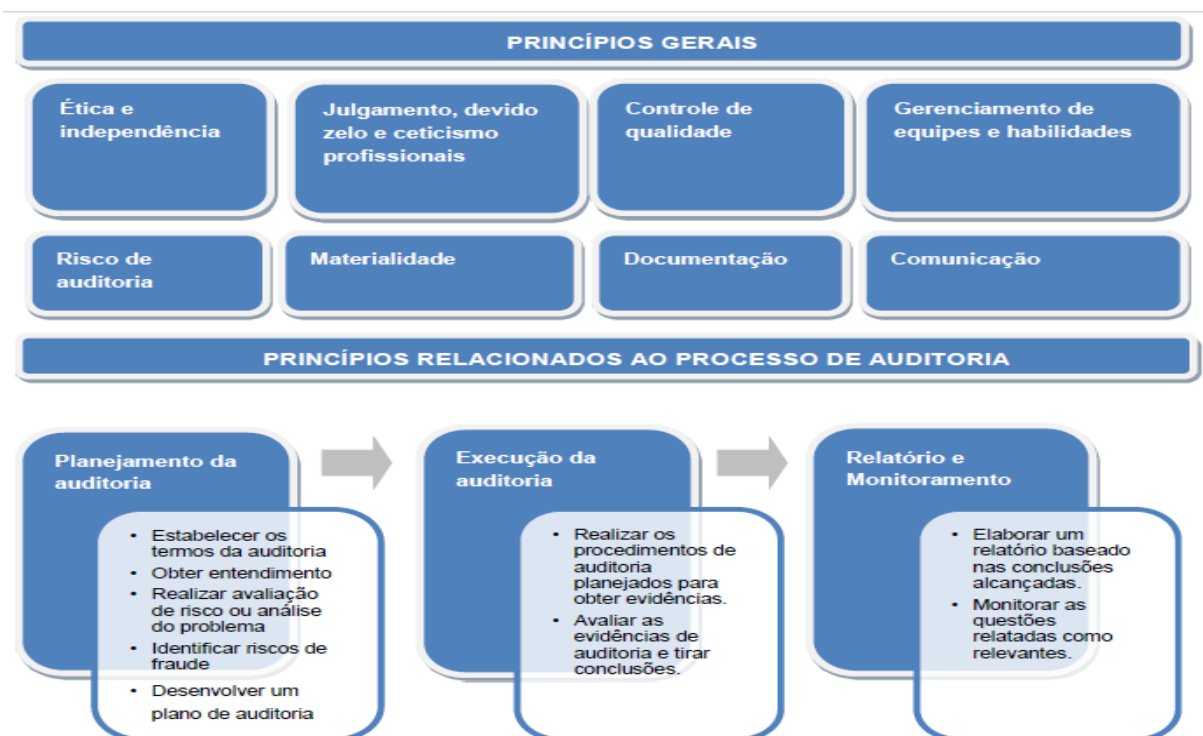
(2013) afirma que o ambiente no qual os governos e entidades do setor público são responsáveis pelo uso de recursos originados de tributação para prestação de serviços aos cidadãos é considerado como o ambiente da auditoria do setor público. As entidades públicas possuem o dever de prestar contas acerca da execução dos recursos públicos para as entidades superiores, que proveem esse recurso, e para os cidadãos, que são dependentes da prestação de serviços do governo. Ademais, a auditoria interna ajuda a criar condições apropriadas e confiança de que as entidades e os empregados públicos trabalharão de forma ética, eficiente e de acordo com a lei no intuito de obter resultados positivos.

A INTOSAI (2013, p. 3) afirma que a auditoria no setor público é uma atividade essencial, pois fornece informações objetivas e independentes acerca da gestão e pode ser descrita “como um processo sistemático de obter e avaliar objetivamente evidência para determinar se a informação ou as condições reais de um objeto estão de acordo com critérios estabelecidos”.

Ainda de acordo com a INTOSAI (2013), as auditorias internas, dependendo do tipo de auditoria a ser realizada, partem de objetivos diferentes e todas contribuem para a boa governança ao fornecer aos usuários informações objetivas e confiáveis sobre as entidades públicas; ao aperfeiçoar a *accountability* e a transparência; ao fortalecer a efetividade dos órgãos; e, por fim, ao criar incentivos para mudança ao proporcionar conhecimento.

A auditoria no setor público pode ter algumas classificações e entre elas estão a auditoria de demonstrações financeiras, a auditoria de conformidade e a auditoria operacional. Com relação às partes que compõem a auditoria, pode ser citado os três principais: o auditor; a parte responsável; e os usuários previstos. Ademais, existem princípios que são fundamentais para o andamento de uma auditoria e estão relacionados na figura 2.

Figura 2: Princípios de auditoria no setor público



Fonte: ISSAI 100 – Princípios Fundamentais de Auditoria no Setor Público – INTOSAI (2013, p. 8)

No âmbito do Poder Executivo Federal, a auditoria interna governamental deve ser realizada conforme o referencial teórico apresentado na IN N° 3 de 2017, que estabelece os requisitos básicos para a execução desta atividade, além dos requisitos para avaliação de desempenho da atividade de auditoria interna. Como dito nesta instrução normativa, a auditoria interna deve ser realizada pelas unidades de auditoria interna singulares (Audin) dos órgãos e entidades federais da administração direta e indireta. Dessa forma, as regras e princípios apresentados também se aplicam às Universidades Federais, tendo em vista que estão incluídas na administração direta federal.

Por meio dessa instrução normativa, a CGU definiu a auditoria interna governamental como

uma atividade independente e objetiva de avaliação e de consultoria, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações de uma organização. Deve buscar auxiliar as organizações públicas a realizarem seus objetivos, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos (CGU, 2017a, p. 4).

Cabe destacar que, pelo fato de o Brasil ser filiado ao *The Institute of Internal Auditors* – IIA, é recomendado que o país utilize as normas de auditoria interna criadas por esta instituição. Ademais, pode-se perceber a contribuição que as normas emitidas pela IIA têm sobre o regramento de auditoria interna no setor público no Brasil. Nesse sentido, Sousa e Costa (2018), fizeram uma pesquisa para verificar o nível de aderência do Brasil com as normas internacionais de auditoria interna do IIA. Como resultado, foi verificado que, por mais que a CGU e o CFC não adotassem essas normas à época, o Brasil possuía um bom nível de aderência a elas. Cabe pontuar que hoje a CGU já adota essas normas. Isso pode ser percebido pela IN N° 3, pois, de acordo com a pesquisa, seus princípios são correspondentes às normas internacionais do IIA.

Na execução da atividade de auditoria interna governamental, os auditores internos devem estar baseados nos princípios e requisitos éticos que devem permear por toda a unidade de auditoria. Estes princípios estão listados na IN N° 3 e são similares aos princípios de auditoria no setor público apresentados pela INTOSAI. As normas de auditoria são feitas baseadas nestes princípios, que são: a) integridade; b) proficiência e zelo profissional; c) autonomia técnica e objetividade; d) alinhamento às estratégias, objetivos e riscos da Unidade Auditada; e) atuação respaldada em adequado posicionamento e em recursos apropriados; f) qualidade e melhoria contínua; e g) comunicação eficaz.

Já os requisitos éticos, são definidos como “valores aceitáveis e esperados em relação à conduta dos auditores internos governamentais e visam promover uma cultura ética e íntegra em relação à prática da atividade de auditoria interna” (CGU, 2017a, p.10). Esses requisitos são: a) Integridade e Comportamento: características que estão relacionadas a forma como o auditor deve se portar na execução de suas atividades, evitando quaisquer condutas que possam influenciar negativamente na confiança do seu trabalho; b) Autonomia técnica e objetividade: relacionados a atuação imparcial e isenta do auditor; c) Sigilo Profissional: o auditor deve manter sigilo sobre as informações obtidas no decorrer de suas atividades, que devem ser utilizadas apenas com fins oficiais e não devem ser repassadas a terceiros; d) Proficiência e Zelo profissional: características relacionadas ao conhecimento, habilidade e cuidados necessários a execução da atividade do auditor interno.

Com relação a este último requisito ético, Franco e Reis (2004, p. 969) afirma que o auditor precisa possuir as seguintes habilidades e conhecimentos

- Capacidade para aplicação de normas, técnicas e procedimentos na realização da auditoria interna;
- capacidade na área de princípios e técnicas contábeis ao fazer registros e relatórios financeiros;
- conhecimento dos princípios de administração para verificar a relevância e a significação dos eventuais desvios; e
- conhecimento dos fundamentos de contabilidade, economia, direito comercial, impostos, finanças, métodos quantitativos e sistemas de processamento eletrônico de dados.

Ainda com relação a proficiência, a CGU (2017a) estabelece que o auditor interno deve reunir conhecimentos e qualificação necessários para execução de sua atividade. Os auditores devem possuir conhecimentos de técnicas de auditoria, conhecimento das normas aplicáveis a auditoria, identificação e mitigação de riscos, em especial aos riscos de fraude e riscos e controles de tecnologia da informação. Ademais, o auditor deve manter desenvolvimento profissional contínuo e deve zelar pelo aperfeiçoamento de seus conhecimentos, habilidades e competências.

Nesse sentido, a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre o plano de carreira no âmbito das instituições federais de ensino, estabelece, no artigo 9º, que para exercer as atividades de auditor interno, o profissional deve ser investido no cargo mediante aprovação em concurso público. Além disso, essa lei estabelece que o auditor deve possuir formação acadêmica em Economia, Direito ou Ciências Contábeis. Essas disposições servem para estabelecer que o trabalho possa ser feito de forma independente e por profissional qualificado.

2.3. Pesquisas anteriores

Para Mendes (1996), a atividade de auditoria não deve ser vista apenas com o objetivo de se identificar fraudes e erros, ou ainda como uma mera verificação dos registros e demonstrações contábeis. Com a evolução dessa atividade, a auditoria tem desempenhado um papel de maior valor dentro das entidades, sendo considerada como uma assessoria altamente qualificada, que objetiva auxiliar a alta administração a ter uma visão mais sistemática da entidade. Assim, a auditoria interna deve prover subsídios para que a tomada de decisão seja feita baseada em informações seguras, a fim de se alcançar os resultados finais, por meio de avaliação e recomendação sobre os controles e operações internos. Ademais, para que a auditoria atinja esses objetivos, os seus membros devem ser profissionais que tenham formação adequada ao cargo, além de experiência adquirida e constante treinamento técnico.

Ainda de acordo com Mendes, existem algumas características que são exigidas do auditor interno, que não estão relacionadas ao seu padrão profissional, mas ao envolvimento da auditoria interna com o restante da organização, além da sua relação com os mais variados níveis da administração. Essas exigências são: conhecer a organização; pensar como administradores; desenvolver, comunicar e vender ideias; ser coordenador de boas práticas operacionais; sensibilidade e diplomacia; objetividade; e valorização própria.

Oliveira *et al.* (2006), em um estudo de caso realizado na Auditoria Interna da

Universidade Federal de Viçosa – UFV, propõem destacar a importância da atividade deste setor para a melhoria da gestão de custos de aquisição de bens e serviços. Para as autoras, a atividade de auditoria interna está comprometida com a melhoria dos processos de controles internos, deixando de ser vista apenas pelo caráter punitivo e se estende a todos os serviços, programas e operações existentes na entidade ao prestar assessoramento à administração. Na pesquisa foram detalhados os principais procedimentos realizados pela auditoria interna da UFV, quais são: acompanhamento do processo de prestação de contas anual ao TCU; acompanhamento da execução orçamentária e financeira da entidade; exames da auditoria interna, que visam verificar a correta execução de atividades como inscrição de restos pagar, pagamento de despesas de exercícios anteriores, processos de licitação entre outros; e a confecção do relatório anual de auditoria interna (RAAI). Assim, chegaram a seguinte conclusão: “a atuação da Auditoria Interna foi operacional e proativa, contribuindo, assim, para a melhoria do desempenho institucional da entidade”.

Silva (2009), busca identificar quais as percepções dos gestores da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE sobre as atividades realizadas pela auditoria interna, relacionadas ao papel de assessoramento e orientação na execução de programas e ações desta entidade. Este autor corrobora com a visão dos citados anteriormente no que se refere a atuação da auditoria interna. Para ele, a auditoria deve atuar não apenas para corrigir erros e desperdícios, mas também para prever esses fatos, buscar garantir os resultados almejados e destacar os benefícios adquiridos no exercício de suas atividades.

No intuito de obter respostas para esclarecer o problema de pesquisa, o autor enviou questionário aos gestores da UFPE. O principal foco deste questionário é saber a percepção dos gestores com relação aos seguintes pontos: “relacionamento da auditoria interna com as demais unidades da instituição”; “quanto às contribuições da auditoria interna, no sentido de auxiliar os gestores no alcance de resultados gerenciais e nas suas avaliações”; e ao “acompanhamento e ajustes sugeridos pela auditoria interna e outros órgãos responsáveis pela averiguação da boa aplicação dos recursos públicos”. Com relação a estes pontos, o resultado da pesquisa demonstra que os gestores discordam que o trabalho da auditoria tem contribuído para assessorar na melhoria da gestão. Essa discordância pode ser justificada, de acordo com o autor, pela falta de contato entre os gestores e o trabalho realizado pela auditoria interna.

José Filho (2008) se propõe a apresentar qual é a importância do controle interno na administração pública. Para o autor, a auditoria interna se destaca como uma técnica utilizada para avaliar a eficiência do controle interno e, ao se aliarem, se apresentam como fatores de suma importância na administração pública por defenderem o patrimônio público ao assegurar o cumprimento dos procedimentos previstos. Outro fator que se destaca no intuito de reforçar a importância do controle interno, baseado em um conjunto de normas e procedimentos, é a segregação de funções, que se constituiu como uma ferramenta contra os desvios de conduta, porém não deve ser considerado como um controle infalível.

Linczuk (2012) tem como objetivo geral de sua pesquisa saber se “a unidade de auditoria interna nas universidades federais, independente de exigência legal, contribui para o estabelecimento e consolidação da governança pública na gestão institucional”. Para se obter uma resposta, foi realizada a coleta de dados por meio do envio de questionário às 59 universidades federais listadas na Lei Orçamentária Anual – LOA, tendo obtido retorno de 39 universidades. Dentre os respondentes, constatou-se que em 37 universidades federais existe a unidade de auditoria interna, em 1 universidade existe apenas o auditor interno, sem a

existência de uma unidade específica, e por fim, em 1 universidade não existe nem o setor de auditoria interna nem o cargo de auditor interno. Com relação à motivação para se ter um setor de auditoria interna ou se nomear um servidor para exercer a atividade de controle interno, 24 universidades (63%) responderam que a existência se dá por determinação legal; e para as opções “necessidade de fortalecimento dos procedimentos de controle” e “fortalecimento da gestão e racionalização das ações de controle”, houve 6 (16%) respostas cada.

Assim, com as respostas anteriores e as demais constantes na pesquisa, a autora chegou à conclusão de que não basta apenas atender a obrigação legal para se aplicar o controle interno, tendo em vista que “a estruturação espelha uma política da gestão que visa ao estabelecimento da governança como forma de voltar a estrutura administrativa às demandas da sociedade” (LINCZUK, 2012, p. 162). Ademais, faz-se necessário ter uma estrutura de auditoria interna dentro das universidades federais, pois assim pode-se contribuir para a efetivação da governança pública com o objetivo de gerir o bem público.

Dessa forma e considerando as pesquisas apresentadas, percebe-se que a auditoria interna não representa apenas uma obrigação instituída em lei, a qual as entidades públicas devem seguir, e passam a se consolidar como ferramenta primordial para se alcançar o objetivo do Estado. Entretanto, para se chegar a este propósito, deve haver empenho da administração em prover um ambiente sadio para que essa atividade se prolifere; deve haver disponibilidade de pessoas capacitadas para executar as atividades de auditoria, conforme indicam os normativos, leis e orientações; e deve haver compreensão dos profissionais que compõem uma organização, não apenas da auditoria interna, que a atividade deste setor, quando bem executada, propicia melhorias e benefícios a todos.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para Gil (2019, p. 9), a metodologia de pesquisa pode ser entendida como “a série de passos que se utiliza para obter um conhecimento confiável, ou seja, livre da subjetividade do pesquisador e o mais próximo possível da objetividade empírica”. Dessa forma, utiliza-se a metodologia como um conjunto de regras ou estratégias que, ao ser aplicado em determinada área de interesse, pode gerar novos conhecimentos passíveis de ser conferidos e validados.

A pesquisa científica apresenta diversas características relacionadas a forma como ela é feita, ao conhecimento que é gerado, a fonte de dados, entre outras. Assim, esta pesquisa, quanto à sua natureza, denomina-se como básica, no sentido de que pretende apenas gerar conhecimento que seja útil para gerar avanço e sem previsão de aplicação prática (FREITAS; PRODANOV, 2013, p. 51).

Com relação ao método científico utilizado, pode-se definir esta pesquisa como do tipo fenomenológico, tendo em vista que pretende apresentar os dados da forma como eles são, sem descrever motivos ou razões de serem como são. De acordo com Freitas e Prodanov (2013, p. 127), “a fenomenologia preocupa-se em entender o fenômeno como ele se apresenta na realidade. Não deduz, não argumenta, não busca explicações (porquês), satisfaz-se apenas com seu estudo, da forma com que é constatado e percebido no concreto (realidade) ”.

Os dados de análise desta pesquisa foram obtidos por meio de requerimentos feitos às universidades utilizando o Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão – e-SIC. Além disso, as informações também foram obtidas no endereço eletrônico das universidades, do Portal da Transparência do Governo Federal, da Plataforma Lattes, mantida pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, entre outras fontes. Assim, com essas informações, foi possível criar o banco de dados objeto de análise. Dessa forma, esta pesquisa, quanto aos procedimentos técnicos, pode ser caracterizada como pesquisa bibliográfica e documental.

Do ponto de vista do objetivo, esta pesquisa define-se como descritiva, pois “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2019, p. 27). Já com relação a abordagem, esta pesquisa se classifica como quantitativa, caracterizada por “organizar, sumarizar, caracterizar e interpretar os dados numéricos coletados. Para tanto poderá tratar os dados através da aplicação de métodos e técnicas da Estatística” (MARTINS; THEÓPHILO, 2016, p. 107).

A seleção de amostra da pesquisa foi feita tendo em vista as universidades federais existentes no Brasil em 2018. Ao final deste ano existiam 68 universidades, porém 5 foram criadas neste exercício. Assim, foram consideradas as 63 universidades que já existiam anteriormente. Pois, pelo tempo de existência, já apresentavam estrutura administrativa consolidada, incluindo setor de auditoria interna.

A pesquisa utiliza a técnica de análise multivariada de variáveis que exercem influência (variáveis independentes: x) sobre outro fator (variável dependente: y), conhecida como regressão. As variáveis disponíveis para análise, conforme os dados coletados, estão apresentados no quadro 1.

Quadro 1 - Variáveis Disponíveis para Testes e sua Natureza

Variáveis	Natureza dos dados
Sexo	Nominal
Cargo de Auditor	Nominal
Auditor Chefe	Nominal
Técnico-Administrativo	Nominal
Experiência Profissional no Setor Público	Nominal
Anos de Experiência no Setor Público	Razão
Remuneração Média por cargo	Razão
Número dos membros da Auditoria Interna	Razão
Formação Acadêmica	Nominal

Fonte: Elaborado pelo autor

A variável dependente y é definida baseada no fato do servidor ocupar ou não do cargo de auditor (variáveis dummy: 1 = Ser da Carreira de Auditor; 0 = Não ser da Carreira de Auditor). Assim sendo, optou-se pelo uso da Regressão Logística Binária. Este tipo de análise se caracteriza pelo fato da variável dependente ser dicotômica, ou seja, apresenta apenas duas possíveis respostas. Para Gil (2019), a regressão logística é uma das principais técnicas de análise, pois “seu cálculo é operacionalmente simples e os resultados obtidos são de fácil compreensão”. O quadro 2 mostra as variáveis separadas em dependentes e independentes, além das possíveis respostas de cada variável.

Quadro 2 - Variáveis para o Modelo Econométrico

Variáveis	Tipo de Variável	Testes	Fonte dos dados
Cargo de Auditor	y dependente	1= Ser da Carreira de Auditor; 0 = Não ser da Carreira de Auditor	Portal da Transparência
Sexo	x independente	Masculino Feminino	Portal da Transparência
Auditor Chefe	x independente	Sim Não	Portal da Transparência
Técnico-Administrativo	x independente	Sim Não	Portal da Transparência
Anos de Experiência no Setor Público	x independente	Número de anos	Portal da Transparência
Remuneração Média por cargo	x independente	Média da remuneração	Portal da Transparência
Número dos membros da Auditoria Interna	x independente	Número de membros da Auditoria Interna	E-Sic ou Portal da Universidade
Formação Acadêmica	x independente	0=Nível Médio	Plataforma Lattes

		1=Graduação 2=Especialização 3=Mestrado 4=Doutorado 5=Pós-doutorado	
--	--	---	--

Fonte: Elaborado pelo autor

As hipóteses do modelo econométrico são: H_0 – não existem diferenças estatísticas entre as amostras relativas à distribuição nas classes da variável, ou a distribuição das contagens pelos grupos é independente da variável; e H_1 – existem diferenças estatísticas significativas entre os grupos ou populações onde foram extraídas as amostras.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

A apresentação e análise de dados foram separadas em duas subseções. Essa separação foi feita com o intuito de dar mais detalhes à informação recolhida. Isso se dá pelo fato de a análise estatística dos dados possuir um foco diferente da análise descritiva, já que essa última pretende conhecer melhor o perfil dos profissionais listados por meio do detalhamento e evidenciação das características de cada um.

4.1. Análise descritiva dos dados

Assim como o Brasil é um país caracterizado pela diversidade, as universidades, por ser um estrato social do país, também pode ser qualificada como um ambiente diverso. Essa diversidade é comprovada pelas características dos seus alunos; pela região e localização na qual está inserida; pela estrutura física; pela representatividade e reconhecimento na sociedade; e também pelo perfil dos seus servidores.

Essa subseção fará uma apresentação dos dados das 63 universidades federais listadas no sistema do Ministério da Educação – MEC. Essa listagem pode ser acessada no banco de dados do MEC, disponibilizado por meio do portal do e-mec no endereço eletrônico do ministério. Todas as universidades possuem unidade de auditoria e as informações acerca destas unidades foram obtidas por meio de solicitações no e-SIC, além de informações disponibilizadas no endereço eletrônico das universidades e na plataforma do Currículo Lattes do CNPq. O quadro abaixo contém a listagem dessas universidades, relacionadas pelo estado onde se localizam e com a quantidade de alunos matriculados, conforme consta no relatório de gestão de 2018 de cada entidade.

Quadro 3 – Universidades Federais Brasileiras

Estado	Universidade	Sigla	Alunos
AC	Universidade Federal do Acre	UFAC	9.649
AL	Universidade Federal de Alagoas	UFAL	23.503
AM	Universidade Federal do Amazonas	UFAM	30.500
AP	Universidade Federal do Amapá	UNIFAP	7.951
BA	Universidade Federal da Bahia	UFBA	38.486
	Universidade Federal do Sul da Bahia	UFSB	2.993
	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia	UFRB	10.589
	Universidade Federal do Oeste da Bahia	UFOB	3.542
CE	Universidade Federal da Lusofonia Afro-Brasileira	UNILAB	4.129
	Universidade Federal do Cariri	UFCA	2.727
	Universidade Federal do Ceará	UFC	30.005
DF	Universidade de Brasília	UnB	47.925
ES	Universidade Federal do Espírito Santo	UFES	29.485
GO	Universidade Federal de Goiás	UFG	29.758
MA	Universidade Federal do Maranhão	UFMA	21.872
MG	Universidade Federal de Alfenas	UNIFAL	6.470
	Universidade Federal de Itajubá	UNIFEI	6.272

	Universidade Federal de Juiz de Fora	UFJF	22.645
	Universidade Federal de Lavras	UFLA	11.823
	Universidade Federal de Minas Gerais	UFMG	40.960
	Universidade Federal de Ouro Preto	UFOP	13.717
	Universidade Federal de São João Del-Rei	UFSJ	12.422
	Universidade Federal de Uberlândia	UFU	25.396
	Universidade Federal de Viçosa	UFV	14.923
	Universidade Federal do Triângulo Mineiro	UFTM	6.858
	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri	UFVJM	10.331
MS	Universidade Federal da Grande Dourados	UFGD	6.846
	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	UFMS	21.552
MT	Universidade Federal de Mato Grosso	UFMT	25.281
	Universidade Federal do Oeste do Pará	UFOPA	4.932
PA	Universidade Federal do Pará	UFPA	53.806
	Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará	UNIFESSPA	4.893
	Universidade Federal Rural da Amazônia	UFRA	7.245
PB	Universidade Federal da Paraíba	UFPB	36.503
	Universidade Federal de Campina Grande	UFCG	18.481
	Universidade Federal de Pernambuco	UFPE	41.487
PE	Universidade Federal do Vale do São Francisco	UNIVASF	6.141
	Universidade Federal Rural de Pernambuco	UFRPE	14.816
PI	Universidade Federal do Piauí	UFPI	22.755
	Universidade Federal da Integração Latino-Americana	UNILA	4.130
PR	Universidade Federal do Paraná	UFPR	36.589
	Universidade Tecnológica Federal do Paraná	UTFPR	32.647
	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro	UNIRIO	11.579
RJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro	UFRJ	60.200
	Universidade Federal Fluminense	UFF	47.219
	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro	UFRRJ	15.561
RN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte	UFRN	32.410
	Universidade Federal Rural do Semiárido	UFERSA	9.215
RO	Universidade Federal de Rondônia	UNIR	9.322
RR	Universidade Federal de Roraima	UFRR	7.451
	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre	UFCSPA	3.126
	Universidade Federal de Pelotas	UFPeI	20.827
RS	Universidade Federal de Santa Maria	UFSM	23.675
	Universidade Federal do Pampa	UNIPAMPA	11.884
	Universidade Federal do Rio Grande	FURG	11.827
	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	UFRGS	49.524
SC	Universidade Federal da Fronteira Sul	UFFS	8.910
	Universidade Federal de Santa Catarina	UFSC	37.007
SE	Universidade Federal de Sergipe	UFS	24.508

SP	Universidade Federal de São Carlos	UFSCar	17.670
	Universidade Federal de São Paulo	UNIFESP	16.712
	Universidade Federal do ABC	UFABC	13.954
TO	Universidade Federal do Tocantins	UFT	16.481

Fonte: Elaborado pelo autor

No contexto demográfico, o Brasil se encontra entre os cinco países mais populosos do mundo com cerca de 208 milhões de habitantes, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE de 2018. Nessa população se encontra os jovens (15-24 anos), que representam a faixa de idade dos estudantes universitários. No quadro abaixo é feita uma comparação entre a quantidade de alunos das universidades federais com a população jovem de cada região. A região sudeste se apresenta como a que tem a menor proporção de alunos em universidade federal por população jovem, 2,92%. Essa baixa proporção se dá não pela quantidade de universidade federal ou quantidade de vagas disponíveis, pois é a região com o maior número (19) de universidades federais, mas, por causa de sua grande população.

Quadro 4 – Quantidade de alunos e universidades federais por região

Região	População	Jovens (15-24)	Universidades	Alunos	%
Centro-Oeste	16.085.885	2.596.561	5	131.362	5,06%
Norte	18.182.253	3.473.505	10	152.230	4,38%
Sul	29.754.036	4.527.510	11	240.146	5,30%
Nordeste	56.760.780	9.990.967	18	344.162	3,44%
Sudeste	87.711.946	13.146.083	19	384.197	2,92%
Total	208.494.900	33.734.626	63	1.252.097	3,71%

Fonte: Elaborado pelo autor

As 63 universidades juntas apresentam um total de 338 membros que compõem as unidades de auditoria interna. Como não existe regulação que defina a quantidade de membros que devem compor essas unidades, elas são compostas por quantidades diversas de profissionais e cargos ocupados. A média de componentes das unidades é de 5 profissionais, e, como pode ser visto no quadro 5, 28 unidades, ou 44,44%, estão abaixo desse valor.

Cabe destacar que as universidades do Ceará (UFC), de Brasília (UnB) e do Pará (UFPA), possuem as maiores unidades de auditoria interna. Enquanto a primeira possui 15 membros, as outras duas possuem 11 cada. Na outra ponta estão 6 universidades com apenas 2 membros, todas localizadas nas regiões norte e nordeste. Essas universidades são: Universidade do Sul da Bahia (UFSB); Universidade do Oeste da Bahia (UFOB); Universidade da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB); Universidade do Vale do São Francisco (UNIVASF); Universidade Federal do Amapá (UNIFAP); e Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA). Com isso posto, fica a sugestão para que pesquisas futuras verifiquem se a quantidade de membros é satisfatória para atender as demandas de cada universidade e executar as atividades de auditoria eficaz e eficientemente.

Quadro 5 – Frequência da quantidade de membros das unidades de auditoria interna

Quantidade de membros	Quantidade de Universidades Federais	%
Até 4 membros	28	44,44%
de 5 a 9 membros	29	46,03%
de 10 a 15 membros	6	9,52%
Total	63	100%

Fonte: Elaborado pelo autor

No quadro 6 os membros das auditorias internas estão distribuídos por cargo e gênero. Com relação a este segundo aspecto, a diferença é bastante pequena, pois, do total de membros, 51% são do gênero feminino (172) e 49% do gênero masculino (166). Essa baixa diferença pode ser justificada pelo critério de seleção para ocupar o cargo. Como todos os membros devem ser aprovados em concurso público, o gênero não se torna um fator de diferenciação na seleção. Esse ponto também pode ser verificado por meio da falta de significância dessa variável utilizada no teste estatístico realizado e demonstrado na próxima seção.

A distribuição por cargos é outro fator destacado no quadro 6. Como está descrito neste quadro, a maior parte dos membros (43,79%) ocupa o cargo de auditor, o que representa 148 profissionais. Além disso, pode-se considerar os cargos que, por causa da formação, podem exercer as mesmas atividades do auditor. Nesse espectro estão os Administradores (40), que representam 12% do total; os Economistas (9), representando 3%; e os Contadores (45), com 13% dos profissionais. O alto percentual de profissionais com formação que apresentam conhecimentos necessários para a execução da auditoria e lotados nas unidades de auditoria interna vai de encontro com o que está disposto na IN N° 3 da CGU, no que dispõe sobre a proficiência que o profissional deve ter para executar suas atividades. Com relação a este princípio da IN N° 3, fica a sugestão de pesquisa para que seja verificado se as entidades do Poder Executivo Federal, por meio de suas unidades de auditoria interna, estão cumprindo com o que está disposto no item 63, que trata do contínuo desenvolvimento profissional e aperfeiçoamento.

Quadro 6 – Distribuição dos membros das unidades de auditoria interna

Cargo	Feminino	Masculino	Total	%
Administrador	25	15	40	11,83%
Analista de Tec. da Informação	-	1	1	0,30%
Assistente em Administração	29	20	49	14,50%
Auditor	68	80	148	43,79%
Auxiliar em Administração	4	-	4	1,18%
Contador	19	26	45	13,31%
Economista	2	7	9	2,66%
Engenheiro	-	2	2	0,59%
Estagiário	6	6	12	3,55%
Professor do Magistério Superior	3	3	6	1,78%

Revisor de Textos	1	-	1	0,30%
Secretário Executivo	4	-	4	1,18%
Técnico de Nível Superior III	1	-	1	0,30%
Técnico em Contabilidade	7	5	12	3,55%
Técnico em Eletrônica	-	1	1	0,30%
Técnico em Secretariado	2	-	2	0,59%
Vigilante	1	-	1	0,30%
Total	172	166	338	100%
%	51%	49%	100%	

Fonte: Elaborado pelo autor

Outro ponto de destaque desse quadro trata da quantidade de assistentes em administração e estagiários. Enquanto o primeiro cargo é representado por 49 profissionais, o que representa 15% da amostra da pesquisa, os estagiários são 12, representando 4% do total. Esses cargos merecem atenção pois são cargos de extrema importância para a execução das atividades de qualquer que seja o setor ou organização, além de que, para o estagiário, o período de trabalho representa um aprendizado que poderá ser levado para a vida e aplicado em outras entidades.

Para o exercício da função de chefe de auditoria, os servidores recebem algumas gratificações que diferem em valor e função, de acordo com a Lei Nº 13.328, de 29 de julho de 2016. No quadro 7 está relacionado o cargo que o servidor chefe ocupa. O destaque fica para o cargo de auditor, que ocupa 52,7% das chefias de unidade, por mais que a CGU não restrinja a ocupação da chefia apenas a auditores. Isso demonstra que os auditores buscam capacitação para que possam ter condições de ocupar o cargo de titular das Auditorias Internas. Ademais, também fica como destaque o fato de 12 servidores que ocupam cargos que não requerem formação de nível superior (Assistente em Administração, Auxiliar em Administração e Técnico em Contabilidade) e que possuem gratificação para serem chefe de setor. Desses servidores, 5 apresentam formação superior e/ou especialização, de acordo com informações disponibilizadas na plataforma Lattes – CNPq.

Quadro 7 – Cargos de chefia da unidade de auditoria interna

Cargo	Qtd.	%
Administrador	8	10,81%
Assistente em Administração	6	8,11%
Auditor	39	52,70%
Auxiliar em Administração	1	1,35%
Contador	10	13,51%
Economista	1	1,35%
Professor do Magistério Superior	4	5,41%
Técnico em Contabilidade	5	6,76%
Total	74	100%

Fonte: Elaborado pelo autor

No quadro 8 está demonstrado qual o grau de formação dos servidores lotados nas unidades de auditoria interna das Universidades Federais. Nesse ponto foi desconsiderado a quantidade de pessoas classificadas como estagiárias. O foco deste quadro está na alta qualificação dos servidores, pois 90%, ou 293 pessoas, apresentam no mínimo nível superior de formação. Esse índice fica ainda melhor quando se compara com a quantidade de pessoas em cargos de nível médio apresentado no quadro 6. Pois, tendo em vista que 69 servidores ocupam um cargo de nível médio e, no quadro abaixo, apenas 33 pessoas possuem formação também de nível médio, significa que 36 desses servidores estão com nível de formação acima do requisitado para ocupar o cargo. Além disso, das 270 pessoas que ocupam cargos de nível superior, 172 (64%) possuem especialização, mestrado ou doutorado.

Quadro 8 – Grau de formação dos membros de auditoria interna

Grau de Formação	Qtd.	%
Nível Médio	33	10,12%
Graduação	98	30,06%
Especialização	103	31,60%
Mestrado	83	25,46%
Doutorado	9	2,76%
Total	326	100%

Fonte: Elaborado pelo autor

O alto de nível de qualificação dos membros das unidades de auditoria interna pode ser justificado pelo incentivo à qualificação instituído no artigo 11 da Lei 11.091/2005, que trata da carreira dos técnicos-administrativos em Educação lotados nas instituições federais de ensino. Os incentivos citados nesta lei são concedidos aos servidores que possuem formação superior ao exigido pelo cargo ocupado. Esse incentivo beneficia os servidores que possuem titulação em área de conhecimento com relação direta ou indireta ao ambiente organizacional no qual se encontram, sendo que para títulos com relação direta a gratificação é maior. Como título de exemplo, os servidores que possuem doutorado poderão perceber uma gratificação de até 75% da remuneração recebida.

No próximo quadro está relacionado os dados sobre a experiência dos servidores agrupados pelo cargo e descritos pela média de anos e pela maior experiência, também em anos. O cargo de auditor, apesar de não ter a maior média de anos, possui os servidores com o maior tempo de experiência, 18 anos e 5 meses. Esses dois auditores estão lotados na Universidade Federal de Uberlândia - UFU e ambos ingressaram no cargo no mesmo dia, 31/05/2001. Além disso, uma contadora também ingressou nesta mesma data, porém na Universidade Federal Fluminense – UFF.

Quadro 9 – Tempo de experiência dos membros das unidades de auditoria interna

Cargo	Experiência Média (anos)	Experiência Máxima (anos)
Administrador	9,5	14,8
Analista de Tec. da Informação	4,6	4,6
Assistente em Administração	7,4	14,8

Auditor	7,5	18,4
Auxiliar em Administração	8,1	14,8
Contador	9,8	18,4
Economista	5,7	15,2
Engenheiro	8,5	14,7
Professor do Magistério Superior	8,4	15,0
Revisor de Textos	14,8	14,8
Secretário Executivo	7,1	8,9
Técnico de Nível Superior III	9,2	9,2
Técnico em Contabilidade	9,9	14,8
Técnico em Eletrônica	14,7	14,7
Técnico em Secretariado	9,1	14,8
Vigilante	14,8	14,8

Fonte: Elaborado pelo autor

Por fim, o último quadro trata da remuneração bruta, referente ao mês de julho de 2019, dos cargos ocupados pelos membros das auditorias internas. Nesse ponto há uma variação muito grande entre os valores percebidos. O menor valor é referente à remuneração do cargo de revisor de textos (R\$ 4.180,66), já a maior remuneração é recebida por um auditor (R\$ 32.675,10) que é lotado na CGU, porém exerce suas atividades em uma Universidade Federal. Como visto, o cargo do auditor se destaca além do que se refere ao tempo de experiência no cargo. Todavia, na análise de composição da remuneração, deve-se levar em consideração fatores que vão além do simples valor de remuneração. Esses fatores podem ser o tempo que o servidor está no cargo, a progressão na carreira, se recebe ou não gratificações, entre outros.

Quadro 10 – Remuneração Bruta dos membros das unidades de auditoria interna

Cargo	Remuneração Média (R\$)	Remuneração Máxima (R\$)
Administrador	8.435,58	16.572,43
Analista de Tec. da Informação	6.316,87	6.316,87
Assistente em Administração	8.119,24	16.430,61
Auditor	8.851,80	32.675,10
Auxiliar em Administração	6.923,30	7.374,74
Contador	7.939,67	23.381,63
Economista	11.502,98	31.222,43
Engenheiro	5.780,81	7.380,95
Professor do Magistério Superior	7.507,35	12.139,04
Revisor de Textos	4.180,66	4.180,66
Secretário Executivo	5.831,90	8.630,04
Técnico de Nível Superior III	6.668,20	6.668,20

Técnico em Contabilidade	9.394,62	14.985,09
Técnico em Eletrônica	4.239,16	4.239,16
Técnico em Secretariado	14.885,80	18.537,89
Vigilante	8.278,66	8.278,66

Fonte: Elaborado pelo autor

4.2. Regressão Logística Binária

Com o intuito de verificar se existe alguma relação estatística entre o cargo, a formação, a experiência e outras características dos profissionais membros das auditorias internas das universidades federais, conforme as variáveis apresentadas no quadro 11 da seção anterior, foi realizada uma regressão logística binária por meio do programa SPSS® - *Statistical Package for the Social Sciences*. Este tipo de análise foi escolhido pois é o mais recomendado em situações onde a variável dependente é dicotômica, ou seja, apresenta apenas duas possíveis respostas. Nesse caso, a variável dependente refere-se à ocupação do cargo de auditor e as respostas são sim, para caso ocupe o cargo de auditor, e não, quando o profissional está em outros cargos.

Antes de se iniciar a análise de regressão propriamente dita, é necessário fazer um teste para verificar a existência de multicolinearidade entre as variáveis. Assim, para que a regressão logística seja executada com sucesso, é importante que não haja uma alta relação entre as variáveis. Para essa verificação, foi feita uma regressão linear no programa SPSS. Conforme o quadro abaixo, pode-se verificar que as variáveis não são multicolineares entre si, pois o índice de tolerância é maior que 0,1 e o fator de inflação de variância (FIV) é menor que 10.

Quadro 11 – Teste de Multicolinearidade das variáveis – Regressão Linear

Variável	Estatísticas de colinearidade	
	Tolerância	VIF
Sexo	0,982	1,018
Auditor Chefe	0,924	1,083
Técnico-Administrativo	0,867	1,154
Experiência	0,960	1,041
Remuneração	0,765	1,306
Membros	0,968	1,033
Formação	0,830	1,204

Fonte: Elaborado pelo autor

Tendo concluído que não existe multicolinearidade entre as variáveis, é possível prosseguir com a análise da regressão logística. O primeiro teste ocorreu da seguinte forma: com um nível de confiança de 95%, todas as variáveis foram consideradas e a variável referente ao nível de formação foi escolhida como a que tem a maior hierarquia, tendo em vista que este é um fator determinante para a ocupação de qualquer cargo. Dessa forma, o SPSS gerou um resultado apresentado em três blocos, que serão descritos em seguida.

O primeiro bloco de resultados, que está demonstrado no quadro 12, é referente ao modelo sem nenhuma variável independente. Assim, apenas a variável dependente é

considerada e, para fins de cálculos, todos os indivíduos são categorizados na resposta de maior frequência, que neste caso é não ocupar cargo de auditor. Isso significa que, ao escolher aleatoriamente uma pessoa, a chance de uma pessoa não ser auditora é de 54,6%. Neste quadro também está demonstrada a estatística referente às variáveis que não estão na equação. Essa tabela mostra se existe alguma variável que não foi incluída e que é significativa para o modelo. Como a significância mostrada é 0,003, sendo menor que 0,05, pode-se concluir que alguma das variáveis independentes é relevante e exerce alguma influência sobre o modelo e, portanto, deve-se elaborar um modelo mais complexo.

Quadro 12 – Bloco 0 – Regressão Logística Binária – Apenas variável dependente

Resultado observado		Previsto			Variáveis não presentes na equação
		Cargo de Auditor		Porcentagem correta	
		0 (Não)	1 (Sim)		Sig.
Etapa 0	Auditor 0 (Não)	178	0	100%	0,003
	1 (Sim)	148	0	0%	
	Porcentagem global			54,6%	

Fonte: Elaborado pelo autor

Dando continuidade à análise, o SPSS gerou os resultados no bloco 1 de informações, apresentados resumidamente no quadro 13. Neste bloco, o modelo considera apenas a variável independente da formação. Um valor gerado neste bloco é o -2 Verossimilhança que, de acordo com Field (2009), é utilizado para verificar a aderência dos dados ao modelo, ou seja, o quanto de informação não explicada existe após o modelo ser ajustado. Quanto maior é este valor, pior é o modelo e mais observações não explicadas existirão. Neste caso, o valor de verossimilhança é de 439, que pode ser considerado como bastante alto e implica que o modelo não está muito ajustado e pode não explicar a relação entre as variáveis.

O próximo dado de análise surge do teste de Hosmer e Lemeshow, que é realizada somente quando uma variável previsora não é dicotômica, como o que ocorre aqui, pois a variável sobre o nível de formação apresenta seis possíveis opções de resposta. Para Field (2009), “essa estatística testa a hipótese de que os dados observados são significativamente diferentes dos valores previstos pelo modelo”. Dessa forma, espera-se que este teste gere um valor não significativo ($>0,05$). Porém, neste teste foi gerado um valor significativo (0,000), o que significa que o modelo não irá prever bem os valores. Isso pode ser observado no quadro 13, onde mostra que este modelo prevê corretamente apenas 53,4% dos valores.

Quadro 13 – Bloco 1 – Regressão Logística com apenas uma variável independente

Resultado observado		Previsto			Resumo do modelo	Teste de Hosmer e Lemeshow
		Cargo de Auditor		Porcentagem correta	- 2Verossimilhança	Sig.
		0 (Não)	1 (Sim)			
Etapa 1	Auditor 0 (Não)	130	48	73%	439,944	0,000
	1 (Sim)	104	44	29,7%		
	Porcentagem global			53,4%		

Fonte: Elaborado pelo autor

Por fim, o teste gera novos dados no bloco 2, considerando agora todas as variáveis independentes disponíveis. Nesse novo bloco temos que o valor de -2 Verossimilhança é 362, que, por ser menor que o valor do bloco anterior, pode ser considerado como mais assertivo, ou seja, é um modelo que explica melhor as informações. Essa variação pode ser percebida no quadro 14, onde o valor de previsão correta subiu para 65,6%.

Quadro 14 – Bloco 2 – Regressão Logística com todas as variáveis

Resultado observado		Previsto			Resumo do modelo	Teste de Hosmer e Lemeshow
		Cargo de Auditor		Porcentagem correta	- 2Verossimilhança	Sig.
		0 (Não)	1 (Sim)			
Etapa 1	Auditor 0 (Não)	112	66	62,90%	361,984	0,003
	1 (Sim)	46	102	68,90%		
	Porcentagem global			65,60%		

Fonte: Elaborado pelo autor

A última parte do bloco 2, apresentada no quadro 15, apresenta as informações sobre as variáveis independentes e como estas se relacionam com a variável dependente. Pode-se verificar, de acordo com os valores da coluna ‘Sig.’, que apenas duas variáveis – experiência e remuneração – são significativas para o modelo em questão. Assim, considerando esses índices de significância e os demais índices apresentados nesse capítulo, conclui-se que não existe uma forte correlação entre as variáveis e estas não influenciam para que um membro da auditoria interna ocupe o cargo de auditor.

Quadro 15 – Bloco 2 – Variáveis na equação

Variável	Sig.
Formação	0,081
Sexo	0,314
Auditor Chefe	0,062
Técnico-Administrativo	0,999
Experiência	0,000
Remuneração	0,000
Membros	0,032

Fonte: Elaborado pelo autor

Como teste adicional, foi realizado o teste de Mann-Withney, também para verificar a influência que as variáveis independentes exercem sobre a variável dependente. Esse teste também é feito para definir em qual hipótese do modelo cada variável independente se enquadra. Como definido no capítulo anterior, as hipóteses são: H0 – não existem diferenças estatísticas entre as amostras relativas à distribuição nas classes da variável, ou a distribuição das contagens pelos grupos é independente da variável; e H1 – existem diferenças estatísticas significativas entre os grupos ou populações onde foram extraídas as amostras.

Para saber qual hipótese será considerada, é necessário avaliar o valor de p de cada variável. Caso p -valor seja menor que 0,05, deve-se rejeitar a hipótese nula, ou seja, existe diferença significativa entre os grupos utilizados como amostra. Caso contrário, não se pode rejeitar a hipótese nula. O enquadramento de cada variável está demonstrado no quadro 16.

Quadro 16 – Teste de Mann-Whitney

Variáveis	P-valor	Resultado do teste de hipótese	Interpretação
Sexo	0,102	Não se pode rejeitar a H0.	Não existem diferenças estatísticas significativas entre as amostras relativas à distribuição nas classes da variável.
Auditor Chefe	0,089		
Remuneração Média por cargo	0,461		
Técnico-Administrativo	0,024	Rejeitar a H0.	Existem diferenças estatísticas significativas entre os grupos.
Experiência no Setor Público	0,016		
Número dos membros da Auditoria Interna	0,045		
Formação Acadêmica	0,007		

Fonte: Elaborado pelo autor

Os resultados completos dos testes de regressão linear, regressão logística binária e do teste de Mann-Whitney podem ser consultados nos apêndices ao final do trabalho.

Um motivo que pode justificar a baixa correlação entre as variáveis independentes e a dependente pode estar relacionado ao fato de que algumas das variáveis independentes disponíveis são consequências de o membro ocupar um cargo, qualquer que seja. Por exemplo, o fato de uma pessoa ser auditora influencia mais para que ela seja chefe de auditoria do que o contrário.

Nesse sentido, cabe destacar a portaria Nº 2.737, de dezembro de 2017, emitida pela CGU e que disciplina o procedimento de consulta para nomeação para titular de unidade de auditoria interna dos órgãos da Administração Pública Federal indireta vinculados aos Ministérios e aos órgãos da Presidência da República. Nessa portaria fica estabelecido que para um servidor ser chefe de auditoria é necessário que sua nomeação seja apresentada ao conselho de administração ou órgão equivalente da entidade em que esteja lotado e, posteriormente, à CGU.

Com o intuito de vincular a ocupação da chefia a requisitos que demonstrem a plena capacidade de executar as atividades de auditoria governamental, a CGU definiu ainda diversos critérios que devem ser identificados nos candidatos ao cargo. Dentre estes critérios, além da formação acadêmica, estão: apresentar projetos e atividades já executados na área; descrição de cursos realizados na área de auditoria interna e governamental; experiência comprovada, de no mínimo dois anos, em atividades de auditoria, preferencialmente governamental; e comprovação de atualização técnica em auditoria interna e governamental, nos últimos três anos antecedentes à indicação.

A análise dessa indicação é da competência da Secretária Federal de Controle Interno – SFC. Caso o indicado seja aprovado nessa análise, poderá permanecer no cargo por três anos com a possibilidade de ser reconduzido por igual período. Todos esse pontos da portaria da CGU podem ser analisados pela ótica da boa governança. Pois, ao se analisar o processo de seleção, pode-se verificar que este tem o intuito de promover seriedade e confiança na escolha do profissional responsável por proceder com a auditoria interna de um órgão, tendo em vista

que são analisados diversos pontos referentes à capacidade técnica, ao conhecimento e aptidão para execução das atividades competentes ao cargo.

Ademais, outro motivo para a falta de significância entre as variáveis está relacionado com o pré-requisito principal para ocupar o cargo de auditor. Esse pré-requisito é a aprovação em concurso público, conforme estipulado na Lei nº 11.091, de 2005. Além disso, é necessário que o candidato seja formado em curso de nível superior em direito, ciências contábeis ou economia. Dessa forma, alguns fatores, tais como experiência e gênero, não exercem influência direta e significativa para que um profissional ocupe o cargo de auditor.

Portanto, para que se possa verificar quais fatores influenciam de forma mais precisa para que um membro ocupe o cargo de auditor, é necessário que se conduza novas pesquisas com questionamentos mais direcionados às atividades realizadas, além de outros fatores de cunho pessoal e profissional anteriores à ocupação do cargo, tais como expectativas, formação acadêmica e qualificações técnicas necessárias.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A auditoria interna, definida resumidamente por ser uma atividade de análise e avaliação dos processos e sistemas de uma entidade, vem tendo a sua aplicação feita de forma cada vez mais objetiva. Dessa forma, a sua função deixa de ser um mero processo de verificação de erros e fraude e se consolida como uma ferramenta utilizada para fortalecer as atividades da entidade, com vistas a gerar valor e segurança ao resultado almejado.

Atrelado à auditoria interna está a prática da governança corporativa, que surgiu como um mecanismo que as empresas utilizavam, juntamente com diversos princípios, no intuito de melhorar o processo de tomada de decisão e diminuir o conflito de agência.

Baseando-se nestes dois conceitos e atividades, esta pesquisa teve como objetivo analisar o perfil dos membros das unidades de auditoria interna das universidades federais e, também, verificar se existem características desses profissionais que podem contribuir para uma boa governança nas entidades. Para alcançar esses objetivos foi feita coleta de dados desses profissionais por meio do E-Sic, além de informações disponíveis no endereço eletrônico das universidades e na plataforma do Currículo Lattes.

Ademais, foram realizados dois tipos de análise dos dados para se alcançar os objetivos. A primeira foi uma análise descritiva, que teve como objetivo demonstrar as características principais dos membros das unidades de auditoria interna das universidades, como formação, gênero, tempo de experiência e remuneração. A segunda análise foi realizada com a ajuda do programa SPSS, que permite realizar diversos testes estatísticos para verificar a relação que existe entre as variáveis, definidas como as características dos profissionais.

Os resultados obtidos por meio da análise de regressão logística permitiram verificar que não existe uma influência significativa das variáveis independentes, que são as características dos membros das auditorias internas, sobre a variável dependente estabelecida, que foi definida com o fato do profissional ocupar ou não um cargo de auditor. Um dos motivos para essa falta de influência se dá porque, para uma pessoa ingressar no setor público em um cargo de auditor, deve-se primeiro ter uma formação em nível superior em ciências contábeis, direito ou economia. Ademais, o candidato deve ser aprovado em um concurso público. Dessa forma, pode-se concluir que não existe relação estatística significativa, nesse caso, que influencie um profissional a ocupar um cargo de auditor.

Já com a análise descritiva, pode-se verificar diversas características sobre as universidades federais brasileiras e sobre as unidades de auditoria interna, inclusive informações sociodemográficas. A análise foi feita sobre os dados das 63 universidades federais listadas no sistema do MEC. Essas 63 universidades juntas contam com aproximadamente 1.2 milhão de alunos em todos os estados brasileiros. A região que possui mais universidades é a sudeste, com 19. Dessas universidades, 11 encontram-se apenas no estado de Minas Gerais.

As unidades de auditoria interna dessas universidades possuem de 2 a 15 membros em sua composição. Com destaque para a UFC que possui o maior número de profissionais lotados (15). Outro ponto de destaque está na quantidade de ocupantes do cargo de auditor, que possui a maior ocupação entre os 338 membros. Desse total, 148, ou 44%, profissionais ocupam este cargo. Esse é um fator importante para a execução das atividades, pois é um cargo que precisa de qualificação e capacitação especiais, além de constante atualização e

aperfeiçoamento, para que possa se obter o melhor resultado no decorrer das atividades de auditoria.

Verificou-se também que existe uma pequena diferença entre o gênero dos membros. Enquanto 172 profissionais, ou 51%, são do sexo feminino, 166, ou 49%, são do sexo masculino. Esse ponto pode ser explicado pelo fator de seleção, pois o concurso público não prioriza ou preteriu o candidato pelo seu gênero.

Um ponto de destaque apresentado na análise descritiva é referente à formação acadêmica dos profissionais. Percebe-se um alto grau de instrução dos membros das unidades, pois cerca de 90% destes apresentam no mínimo formação em nível superior. Ademais, dos 69 servidores ocupantes de cargo de nível médio, 36 possuem formação superior ao requisitado para ocupação. Esse fator pode ser visto como bastante positivo do ponto de vista da governança, pois quanto mais qualificado forem os profissionais, melhor será aplicado os conhecimentos da área, podendo assim obter melhores resultados de gestão.

Considerando os resultados obtidos pela coleta e análise de dados, pode-se concluir que, pelo fato de um dos componentes para a governança na administração pública ser as pessoas e suas competências, conforme estabelecido pelo TCU, existem características relacionadas ao perfil dos membros da auditoria que contribuem positivamente para que uma boa governança pública seja estabelecida e alcançada nas universidades federais. A característica de maior contribuição é a formação profissional, que vai de acordo com o princípio da proficiência necessária para se executar uma auditoria de qualidade, que está estabelecido na IN N° 3 da CGU. Ademais, pode-se considerar que o cargo ocupado e o tempo de experiência podem contribuir diretamente para o mesmo objetivo.

Por fim, fica como sugestão a realização de pesquisas que possam verificar se as entidades do Poder Executivo Federal estão cumprindo com a IN N° 3 da CGU, no que diz respeito ao contínuo processo de aperfeiçoamento dos conhecimentos, habilidades e competências dos membros de suas unidades de auditoria interna. Ademais, sugere-se também pesquisas que procurem confirmar se a quantidade de membros nas unidades de auditoria é suficiente para que as atividades realizadas alcancem eficazmente o objetivo planejado e, assim, agregue valor à instituição.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/ind.asp>. Acesso em: 4 de setembro de 2019.

BRASIL. Decreto nº 3.591, de 6 de setembro de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3591.htm>. Acesso em: 4 de setembro de 2019.

BRASIL. Instrução Normativa Conjunta Nº 1 de 2016. Controladoria-Geral da União e Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Disponível em: <<https://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/instrucoes-normativas>>. Acesso em 11 de outubro de 2019.

BRASIL. Instrução Normativa Nº 3, de 9 de junho de 2017. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Disponível em: <<https://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/instrucoes-normativas>>. Acesso em 12 de outubro de 2019.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm>. Acesso em 20 de outubro de 2019.

BRASIL. Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Disponível em: <<https://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/instrucoes-normativas>>. Acesso em 12 de outubro de 2019.

BRASIL. Portaria Nº 2.737, de 20 de dezembro de 2017. Disciplina o procedimento de consulta para nomeação, designação, exoneração ou dispensa do titular de unidade de auditoria interna ou auditor interno. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Disponível em: <<https://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/portarias>>. Acesso em 29 de outubro de 2019.

BRASIL. Normas Brasileiras de Contabilidade – NBC TI 01 – Da Auditoria Interna. Conselho Federal de Contabilidade. 2003. Disponível em: <http://www1.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2003/000986>. Acesso em 12 de outubro de 2019.

BRASIL. Referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da administração pública. Tribunal de Contas da União. Versão 2. Brasília, 2014, 80 p. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/governanca-publica-referencial-basico-de-governanca-aplicavel-a-orgaos-e-entidades-da-administracao-publica-e-aco-es-indutoras-de>>

[melhoria.htm](#)>. Acesso em 12 de outubro de 2019.

CASTRO, D. P. Auditoria, contabilidade e controle interno no setor público. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: < <http://minhabiblioteca.bce.unb.br/> >. Acesso em 4 de setembro de 2019.

FIELD, A. Descobrimo a estatística usando o SPSS. 2. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. Disponível em: < <http://minhabiblioteca.bce.unb.br/> >. Acesso em: 28 de outubro de 2019.

FRANCO, A.A.D.; REIS, J.A.G. O papel da auditoria interna nas empresas. In: Encontro Latino Americano de Iniciação Científica, 8.,2004, São José dos Campos, Anais... São José dos Campos: Universidade do Vale do Paraíba, 2004, p. 968-971. Disponível em: < http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2004/ >. Acesso em 20 de outubro de 2019.

FREITAS, E. C.; PRODANOV, C. C. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: < <http://minhabiblioteca.bce.unb.br/> >. Acesso em: 12 de setembro de 2019.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: < <http://minhabiblioteca.bce.unb.br/> >. Acesso em: 12 de setembro de 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GESTÃO CORPORATIVA – IBGC. Código das melhores práticas de governança corporativa. 5 ed. São Paulo: IBGC, 2015. Disponível em: < <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=21138>>. Acesso em: 4 de setembro de 2019.

JOSÉ FILHO, A. A importância do controle interno na administração pública. Diversa. Ano I – nº 1, p. 85-99. Jan/jun., 2008. Disponível em: http://capa.tre-rs.gov.br/arquivos/JOSE_controle_interno.PDF. Acesso em: 19 de setembro de 2019.

LINCKUZ, L..M.W. Governança aplicada à administração pública - a contribuição da auditoria interna para sua efetivação: um estudo em Universidades Públicas Federais. 2012. 181 f. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Governança Pública) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2012. Disponível em: < <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/381>>. Acesso em 20 de setembro de 2019.

MARQUES, M.C.C. Aplicação dos princípios da governança corporativa ao setor público. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 11, n. 2, p. 11-26, 2007. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552007000200002 >. Acesso em: 10 de outubro de 2019.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C.R. Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em: < <http://minhabiblioteca.bce.unb.br/> >. Acesso em: 12 de setembro de 2019.

MATIAS-PEREIRA, J. A governança corporativa aplicada ano setor público brasileiro. Revista Administração Pública e Gestão Social - APGS, Viçosa, v. 2, n. 1, p. 109-134, 2010b.

Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/4015>>. Acesso em 10 de outubro de 2019.

MATIAS-PEREIRA. J. Administração Pública: foco nas instituições e ações governamentais. São Paulo. Atlas, 2018. Disponível em: <<http://minhabiblioteca.bce.unb.br/>>. Acesso em 26 de novembro de 2019.

MATIAS-PEREIRA. J. Governança no Setor Público. São Paulo. Atlas, 2010a. Disponível em: <<http://minhabiblioteca.bce.unb.br/>>. Acesso em 9 de outubro de 2019.

MENDES, J. B. A importância da auditoria interna nas organizações. Contabilidade Vista & Revista, v. 7, n. 1, p. 9-11, 1996. Disponível em <<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/64>>. Acesso em: 19 de setembro de 2019.

OLIVEIRA et al. A importância da auditoria interna em uma instituição federal de ensino superior como melhoria na gestão dos custos dos serviços públicos. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 13., 2006, Belo Horizonte. Anais. Belo Horizonte. Associação Brasileira de Custos, 2006. Disponível em: <<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/1745>>. Acesso em: 19 de setembro de 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE ENTIDADES FISCALIZADORAS SUPERIORES – INTOSAI. ISSAI 100 – Princípios Fundamentais de Auditoria no Setor Público. Viena, INTOSAI 2013. Disponível em: <<https://portal.teu.gov.br/fiscalizacao-e-controle/auditoria/normas-internacionais-das-entidades-fiscalizadores-superiores-issai/>>. Acesso em: 20 de outubro de 2019.

SILVA. J.J. A auditoria interna da UFPE: a percepção dos gestores num contexto de avaliação de desempenho e resultados. 2006. 115 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2006. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/5115>>. Acesso em: 19 de setembro de 2019.

SOUSA. N.G.; COSTA. A.J.B. Auditoria Governamental Brasileira: Aderência ao Framework do The Institute of Internal Auditors. In: Congresso Nacional de Administração & Contabilidade – AdCont, 9., 2018, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <<http://adcont.net/index.php/adcont/adcont2018/paper/view/3011>>. Acesso em 23 de outubro de 2019.

APÊNDICE(S)

APÊNDICE 1 – RESULTADO DA ANÁLISE DE MULTICOLINEARIDADE – SPSS

Estatísticas descritivas

	Média	Desvio padrão	N
dependente_auditor	,45	,499	326
ind_sexo	,51	,501	326
ind_audchefe	,23	,420	326
ind_tecadm	,98	,135	326
ind_experiência	8,199445	4,2461928	326
ind_remuneração	8545,914	1893,7393	326
ind_membros	6,51	3,014	326
ind_formation	1,81	1,018	326

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	ind_formation, ind_membros, ind_sexo, ind_experiência, ind_tecadm, ind_audchefe, ind_remuneração ^b	.	Inserir

a. Variável dependente: dependente_auditor

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

Coeficientes^a

Modelo	Intervalo de confiança 95,0% para B		Estatísticas de colinearidade	
	Limite inferior	Limite superior	Tolerância	VIF
(Constante)	-1,669	-,596		
1				
ind_sexo	-,153	,042	,982	1,018
ind_audchefe	-,003	,237	,924	1,083
ind_tecadm	,624	1,396	,867	1,154
ind_experiência	-,036	-,013	,960	1,041
ind_remuneração	,000	,000	,765	1,306
ind_membros	-,035	-,002	,968	1,033
ind_formation	-,009	,095	,830	1,204

a. Variável dependente: dependente_auditor

APÊNDICE 2 – RESULTADO DA ANÁLISE DE REGRESSÃO LOGÍSTICA – SPSS

Resumo do processamento de caso

Casos não ponderados ^a		N	Porcentagem
	Incluído na análise	326	100,0
Casos selecionados	Casos ausentes	0	,0
	Total	326	100,0
Casos não selecionados		0	,0
Total		326	100,0

a. Se o peso estiver em vigor, veja a tabela de classificação para o número total de casos.

Codificação de variável dependente

Valor original	Valor interno
0	0
1	1

Codificações de variáveis categóricas

		Frequência	Codificação de parâmetro
			(1)
ind_tecadm	0	6	1,000
	1	320	,000
ind_audchefe	0	252	1,000
	1	74	,000
indsexo	0	160	1,000
	1	166	,000

Bloco 0: Bloco inicial

Tabela de classificação^{a,b}

Observado		Previsto		
		dependente_auditor		Porcentagem correta
		0	1	
Etapa 0	dependente_auditor 0	178	0	100,0
	1	148	0	,0
Porcentagem global				54,6

a. A constante está incluída no modelo.

b. O valor de corte é ,500

Variáveis na equação

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Etapa 0 Constante	-,185	,111	2,753	1	,097	,831

Variáveis não presentes na equação

		Pontuação	df	Sig.
Etapa 0	Variáveis ind_ formação	9,124	1	,003
	Estatísticas globais	9,124	1	,003

Bloco 1: Método = Enter**Testes de coeficientes de modelo Omnibus**

		Chi-quadrado	df	Sig.
Etapa		9,224	1	,002
Etapa 1	Bloco	9,224	1	,002
	Modelo	9,224	1	,002

Resumo do modelo

Etapa	Probabilidade de log -2	R quadrado Cox & Snell	R quadrado Nagelkerke
1	439,944 ^a	,028	,037

a. Estimativa encerrada no número de iteração 3 porque as estimativas de parâmetro mudaram em menos de ,001.

Teste de Hosmer e Lemeshow

Etapa	Chi-quadrado	df	Sig.
1	24,988	2	,000

Tabela de contingência para teste de Hosmer e Lemeshow

	dependente_auditor = 0		dependente_auditor = 1		Total	
	Observado	Esperado	Observado	Esperado		
Etapa 1	1	33	22,772	0	10,228	33
	2	48	60,134	50	37,866	98
	3	49	54,708	54	48,292	103
	4	48	40,386	44	51,614	92

Tabela de classificação^a

Observado			Previsto		
			dependente_auditor		Porcentagem correta
			0	1	
Etapa 1	dependente_auditor	0	130	48	73,0
		1	104	44	29,7
Porcentagem global					53,4

a. O valor de corte é ,500

Variáveis na equação

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)		
							Inferior	Superior	
Etapa 1 ^a	ind_formaçã o	,338	,113	8,934	1	,003	1,402	1,123	1,749
	Constante	-,800	,236	11,455	1	,001	,449		

a. Variáveis inseridas na etapa 1: ind_formação.

Bloco 2: Método = Enter**Testes de coeficientes de modelo Omnibus**

		Chi-quadrado	df	Sig.
Etapa 1	Etapa	77,960	6	,000
	Bloco	77,960	6	,000
	Modelo	87,184	7	,000

Resumo do modelo

Etapa	Probabilidade de log -2	R quadrado Cox & Snell	R quadrado Nagelkerke
1	361,984 ^a	,235	,314

a. Estimativa encerrada na iteração número 20 porque o máximo de iterações foi atingido. Não é possível encontrar a solução final.

Teste de Hosmer e Lemeshow

Etapa	Chi-quadrado	df	Sig.
1	23,096	8	,003

Tabela de contingência para teste de Hosmer e Lemeshow

	dependente_auditor = 0		dependente_auditor = 1		Total
	Observado	Esperado	Observado	Esperado	
1	33	31,708	0	1,292	33
2	33	29,478	0	3,522	33
3	20	24,506	13	8,494	33
4	15	19,669	18	13,331	33
5	14	17,038	19	15,962	33
6	21	14,803	12	18,197	33
7	11	13,286	22	19,714	33
8	9	11,349	24	21,651	33
9	11	9,840	22	23,160	33
10	11	6,322	18	22,678	29

Tabela de classificação^a

	Observado	Previsto		
		dependente_auditor		Porcentagem correta
		0	1	
dependente_auditor	0	112	66	62,9
	1	46	102	68,9
Porcentagem global				65,6

a. O valor de corte é ,500

Variáveis na equação

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
ind_ formação	,251	,144	3,037	1	,081	1,285	,969	1,703
ind_ sexo(1)	,256	,255	1,015	1	,314	1,292	,785	2,128
ind_ audchefe(1)	-,588	,315	3,478	1	,062	,556	,300	1,030
ind_ tecadm(1)	-24,133	15953,601	,000	1	,999	,000	,000	.
ind_ experiência	-,126	,032	15,568	1	,000	,881	,828	,938
ind_ remuneração	,001	,000	30,403	1	,000	1,001	1,000	1,001
ind_ membros	-,095	,045	4,573	1	,032	,909	,833	,992
Constante	-3,503	,966	13,139	1	,000	,030		

a. Variáveis inseridas na etapa 1: ind_ sexo, ind_ audchefe, ind_ tecadm, ind_ experiência, ind_ remuneração, ind_ membros, ind_ formação.

Lista entre casos^b

Caso	Status selecionado ^a	Observado	Previsto	Grupo previsto	Variável temporária	
		dependente_audi tor			Resid	ZResid
250	S	0**	,867	1	-,867	-2,548

a. S = Selecionado, U = Casos não selecionados, e ** = Casos classificados incorretamente.

b. Casos com residuais "estudentizados" maiores que 2,000 são listados.

APÊNDICE 3 – TESTE DE MANN-WHITNEY

Teste de Mann-Whitney

Classificações

	dependente_auditor	N	Mean Rank	Sum of Ranks
ind_sexo	0	178	170,24	30303,00
	1	148	155,39	22998,00
	Total	326		
ind_audchefe	0	178	157,63	28059,00
	1	148	170,55	25242,00
	Total	326		
ind_tecadm	0	178	161,01	28659,00
	1	148	166,50	24642,00
	Total	326		
ind_experiência	0	178	175,00	31150,00
	1	148	149,67	22151,00
	Total	326		
ind_remuneração	0	178	166,83	29695,00
	1	148	159,50	23606,00
	Total	326		
ind_membros	0	178	172,96	30787,50
	1	148	152,12	22513,50
	Total	326		
ind_formation	0	178	151,24	26920,00
	1	148	178,25	26381,00
	Total	326		

Teste Estatístico^a

	ind_sexo	ind_audchefe	ind_tecadm	ind_experiência	ind_remuneração	ind_membros	ind_formation
Mann-WhitneyU	11972	12128	12728	11125	12580	11487,5	10989
Wilcoxon W	22998	28059	28659	22151	23606	22513,5	26920
Z	-1,636	-1,698	-2,251	-2,417	-,737	-2,004	-2,681
Sig. Assint. (2 caudas)	,102	,089	,024	,016	,461	,045	,007

a. Variável de agrupamento: dependente_auditor