

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DE PROFISSIONAIS DA ÁREA DE AUDITORIA PÚBLICA E PRIVADA NO RIO GRANDE DO SUL

Talita da Silva Wodnow¹

Wendy Beatriz Witt Haddad Carraro²

Rodrigo Vargas Laureano³

RESUMO

O mercado está em constante crescimento e, para acompanhar a demanda econômica, é necessária a elaboração de estratégias tanto de negócios como de gestão de pessoal. A pressão sob os indivíduos, os impõe à busca por qualidade de vida no trabalho (QVT) e pelo controle do estresse ocupacional. Este estudo tem por objetivo analisar a percepção da QVT de profissionais da área de auditoria pública e privada no Rio Grande do Sul, visando identificar divergências entre as carreiras e suas possíveis causas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de natureza exploratória com cunho descritivo. Os dados foram coletados por meio de um questionário (*survey*) junto a 33 auditores independentes e 57 servidores públicos do Tribunal de Contas do Rio Grande do Sul (TCE-RS), durante o primeiro semestre de 2019. A partir da análise descritiva dos dados, constatou-se que existe significativo contraste entre os setores público e privado. Em geral, a QVT dos servidores públicos é bastante satisfatória, enquanto na iniciativa privada, a satisfação é moderada. A principal causa para essa discrepância está na jornada de trabalho estressante dos auditores independentes e suas viagens frequentes. A contribuição deste estudo se dá aos profissionais interessados em seguirem carreira de auditoria, de modo que conheçam as perspectivas da área.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Auditor Público. Auditor Independente.

ABSTRACT

The market is constantly growing and, in order to keep up with economic demand, it is necessary to draw up strategies for both business and personnel management. The pressure under individuals imposes them on the search for quality of life at work (QLW) and on controlling occupational stress. This study aims to analyze the QLW perception of professionals from public and private auditing areas in Rio Grande do Sul, seeking to identify divergences between the careers and their possible causes. This is a qualitative research with an exploratory nature and a descriptive stamp. The data was collected by means of a survey carried out with 33 independent auditors and 57 public servers at Rio Grande do Sul Court of Auditors (TCE-RS), during the first half of 2019. From data descriptive analysis, it was found that there is a significant contrast between the public and the private sectors. Overall, the QLW of public servers is quite satisfactory, while in private enterprises, satisfaction is moderate. The main cause for this discrepancy is the independent auditors stressful working day and their frequent

¹ Bacharel em Ciências Contábeis. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. *e-mail:* talitawodnow@hotmail.com

² Pós-Doutora em Empreendedorismo e Inovação. Professora Adjunta do Programa de Pós-graduação em Controladoria e Contabilidade da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – PPGCONT UFRGS. *e-mail:* wendy.carraro@ufrgs.br

³ Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. Professor na Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre. *e-mail:* rodrigo.laureano@gmail.com

trips. The study's contribution is for professionals interested in following an audit career, so they know the prospects for the area.

Keywords: Quality of Life at Work. Public Auditor. Independent Auditor.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma forma de inserção dos seres humanos na sociedade, é o que os torna seres cooperativos e sociais, é um objetivo de vida. Portanto, é preciso conhecer e atentar para os fatores que concorrem para a satisfação da pessoa no ambiente de trabalho, a participação do indivíduo, a melhora constante do potencial e a capacidade de se adequar às constantes mudanças que ocorrem no mercado de trabalho (CARNEIRO, 2013). Os mercados são dinâmicos e sofrem constantes variações. Por estarem em crescimento contínuo, é necessária a elaboração de estratégias tanto de negócios como de gestão de pessoal para acompanhar o crescimento econômico. Com o passar dos anos, a auditoria vem evoluindo graças ao crescimento das empresas e da abertura de capitais. Para atender e acompanhar as necessidades do mercado em expansão, surgiram normas que regulamentam a profissão do Auditor (FIGUEIREDO; MARTINS, 2016).

Devido ao aumento de competitividade e concorrência entre as empresas e os mercados, exige-se cada vez mais dos profissionais de auditoria, sejam eles internos ou externos, uma vez que têm a função de atestar aos *stakeholders* a adequação das demonstrações financeiras com as normas de contabilidade e assegurar a confiabilidade dessas (TANURE; EVANS; CANÇADO, 2010). Para acompanhar as exigências do mercado, as empresas exigem que os trabalhadores se qualifiquem, se dediquem e se envolvam cada vez mais com suas atividades no trabalho. Esta pressão sobre os indivíduos os impõe a necessidade de estabelecer um equilíbrio entre a vida pessoal e sua carreira, entre a busca por qualidade de vida no trabalho e o controle do estresse ocupacional (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011).

Para conquistar o sucesso na profissão, é preciso atender às expectativas do mercado, compreendendo as carências e necessidades, para aprimorar habilidades, competências e conhecimentos (ASSIS; ALVARENGA; LACERDA, 2014). A carreira de auditor, tanto público como privado, requer constante atualização profissional para cumprir com normas, regulamentos e leis que regem a função (CAMARGO, 2012). Com o fácil acesso à informação, a sociedade tem passado por transformações que exigem transparência em todos os âmbitos, principalmente no serviço público (AMORIM; SILVA, 2014). Nesse contexto, o papel da contabilidade é fornecer informações confiáveis que proporcionem tomadas de decisões de forma mais efetiva e eficiente, que contribuam para a gestão dos recursos públicos. Assim, o papel da auditoria é determinante, pois tem a função de examinar os registros contábeis e de confrontar informações, assegurando que não existam distorções capazes de comprometer a idoneidade das demonstrações financeiras, tanto de órgãos públicos quanto de empresas privadas (KROETZ, 2000).

Considerando que a auditoria é uma atividade exercida por pessoas, faz-se importante compreender quais fatores motivam os profissionais a optarem pelo exercício da função. Deste modo, é fundamental conhecer as diferenças nas carreiras dos auditores públicos e privados para identificar quais aspectos influenciam a qualidade de vida no trabalho dos profissionais dessa área. Sendo assim, foi estabelecida a seguinte questão problema: **qual a percepção quanto à qualidade de vida no trabalho de profissionais de auditoria pública e privada no Rio Grande do Sul?**

Para respondê-la, este estudo tem como objetivo analisar a percepção da qualidade de vida no trabalho de profissionais da área de auditoria pública e privada no Rio Grande do Sul. Para alcançá-lo, foi aplicado um questionário abordando aspectos relacionados ao perfil dos respondentes, à trajetória profissional e à percepção da qualidade de vida no trabalho (QVT). Buscou-se evidenciar análises comparativas entre profissionais nas carreiras de auditoria pública e privada. No meio acadêmico, o assunto QVT é sempre atual e muito abordado por pesquisadores. Entretanto, estudos e pesquisas em portais de periódicos, em especial no Portal de Periódicos CAPES, que comparem as diferenças entre a qualidade de vida nas carreiras dos auditores públicos e privados, não haviam sido publicados, até a finalização desta pesquisa.

Pode-se dizer que existem diferenças entre as carreiras, principalmente relacionadas a estabilidade, remuneração e jornada de trabalho. Neste caso, a comparação entre as carreiras contribui com gestores de pessoas, profissionais de auditoria e estudantes de contabilidade que desejam ingressar na auditoria, uma vez que oportuniza entender como funciona o ingresso, quais as atribuições, vantagens, desvantagens e perspectivas de cada carreira, além de possibilitar o conhecimento dos fatores que reduzem a QVT para que possam ser gerenciados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ABORDAGEM CONCEITUAL DA AUDITORIA

Segundo Attie (2009), o termo auditoria provém do verbo inglês *to audit*, que quer dizer examinar, ajustar, corrigir e certificar. De acordo com o autor, a atividade teve início na Inglaterra, que dominava os mares e o comércio em épocas passadas. Por possuir investimentos em diversos locais, necessitava fazer o exame de seus investimentos (ATTIE, 2009). Na visão de Almeida (2016), a auditoria surgiu como parte da evolução do sistema capitalista. As empresas que antes eram familiares começaram a se abrir, e, para se manterem competitivas, com a expansão do mercado e o acirramento da concorrência, precisaram averiguar seus negócios buscando desenvolvimento tecnológico, aprimoramento de controles e procedimentos internos e, fundamentalmente, redução de custos.

De forma resumida, Crepaldi e Crepaldi (2016, p. 4) conceituam auditoria como “[...] o levantamento, estudo e avaliação sistemáticas das transações, procedimentos, operações, rotinas e das demonstrações financeiras de uma entidade”. É um ramo da contabilidade que tem por finalidade testar a eficiência e a eficácia do controle patrimonial, para levantar informações que possibilitem expressar uma opinião sobre os dados auditados (ATTIE, 2009).

2.2 PROFISSÃO DO AUDITOR NA INICIATIVA PRIVADA

No Brasil, para ser auditor independente, o profissional precisa ser graduado em Ciências Contábeis e estar registrado no Conselho Regional de Contabilidade (CRC). Para auditar as demonstrações contábeis, precisa ser registrado na Comissão de Valores Mobiliários (CVM) (ALBERTON, 2002). A carreira do auditor independente começa pelo cargo de *trainee* e, a cada ano, aproximadamente, os profissionais são promovidos, passando pelos cargos de assistente C, B e A. Após a promoção para assistente A, o colaborador pode ser promovido a semi sênior, sênior, supervisor, diretor e, por fim, chegar ao posto de sócio da empresa de auditoria. Esse é o representante legal da empresa e pode assinar o relatório de auditoria (LINS, 2017). Camargo (2012) sintetizou os níveis da carreira dos auditores independentes e as atribuições de cada cargo, conforme está demonstrado no Quadro 1.

Quadro 1 – Síntese da carreira do auditor independente

Nível da Carreira	Descrição
Trainee/Assistente	Profissional iniciante nas atividades de auditoria, que participa dos trabalhos da equipe de auditoria em campo.
Pleno/Semi Sênior	Profissional que participa das atividades de auditoria em campo, com razoável experiência, mas que não exerce nem funções de coordenação/liderança da equipe, tampouco se trata de um iniciante, nível intermediário.
Sênior/Supervisor	Profissional destinado a coordenar, acompanhar, executar e revisar os trabalhos de auditoria e, geralmente, lidera a equipe de trabalho em campo.
Gerente	Profissional de alto nível de experiência, que tem como funções principais: compreender, planejar, coordenar e controlar os trabalhos de auditoria. Tem dentre suas atribuições, reunir-se com os clientes para discutir o relatório final e dirigir e treinar funcionários. Por vezes, pode ser um profissional já habilitado como auditor independente, podendo assinar o Parecer de Auditoria.
Sócio	Profissional habilitado como auditor independente (em geral aquele que assina o Parecer da Auditoria). Dedicar boa parte de seu tempo às relações comerciais e aos contatos profissionais.

Fonte: Camargo (2012, p. 98).

Conforme Crepaldi e Crepaldi (2016), os auditores são submetidos às leis e aos regulamentos dos estados onde obtêm suas licenças para exercer a atividade profissional. Lins (2017, p. 17) afirma que “o auditor independente é submetido à diversas normas em relação ao seu trabalho”. Para que possa emitir pareceres e relatórios, além de estar registrado como responsável técnico junto a CVM e de ter sido aprovado no exame de suficiência do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), “muitos auditores estão sujeitos aos regulamentos do American Institute of Certified Public Accountants, que exerce considerável autoridade sobre seus membros e sobre a atividade de auditor independente” (CREPALDI; CREPALDI, 2016, p. 109).

Após obter seu registro junto ao Cadastro Nacional dos Auditores Independentes (CNAI), o auditor independente deverá cumprir as exigências relativas à atualização e à capacitação profissional, como somar 40 pontos em atividades de educação profissional continuada por ano/calendário. Conforme a NBC PG 12, no cumprimento da pontuação, deve ser observada a diversificação e a adequação das atividades de auditoria ao nível de experiência profissional (CFC, 2017). Além desses requisitos, os auditores precisam estar atentos às Leis para evitar qualquer descumprimento, pois, nos termos do § 2º do art. 26 da Lei nº 6.385/76, as empresas de auditoria e os auditores contábeis independentes responderão, civilmente, pelos prejuízos causados a terceiros em virtude de culpa ou dolo no exercício de suas funções (BRASIL, 1976).

Em suma, os auditores independentes se organizam em firmas de auditoria para somar conhecimento, especializações e capacidades técnicas de trabalho, para atender melhor às necessidades do mercado. Resultando, assim, em um alto índice de contratação de profissionais que estão entrando no mercado, o que leva essas firmas a promoverem intensa e contínua formação de mão de obra qualificada (CREPALDI; CREPALDI, 2016).

2.3 PROFISSÃO DO AUDITOR NO SETOR PÚBLICO

Segundo Castro (2015), no período do Brasil Colônia, a figura do auditor era representada por um juiz colonial, tido como o olho do rei. Este era designado pela Coroa portuguesa para auditar o recolhimento correto dos tributos para o Tesouro, reprimindo e

punindo fraudes. Silva (2002, p. 14) afirma que “o controle não deve ser visto apenas pelo prisma do custo, mas sim como meio de assegurar o melhor emprego dos recursos, prevenir ou reduzir fraudes, desperdícios ou abusos, contribuindo assim para o cumprimento da missão do órgão público”. A auditoria governamental, abordada neste estudo, é aquela realizada pelos auditores que compõem o órgão de controle externo, como os Tribunais de Contas. No Estado do Rio Grande do Sul, o controle interno é de responsabilidade da Contadoria e Auditoria-Geral do Estado (CAGE), a qual é composta por Auditores do Estado, enquanto o controle externo é realizado pelos Auditores Públicos Externos do Tribunal de Contas do Estado (TCE-RS) (LAUREANO, 2016).

Os Tribunais de Contas estão abrigados, constitucionalmente, nos art. 71 a 75 da Constituição Federal de 1988. Dentre as competências dos referidos órgãos, estão a apreciação das contas prestadas pelos chefes do Poder Executivo; o julgamento das contas dos administradores e demais responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos; a apreciação quanto à legalidade dos atos de admissão de pessoal; a apreciação quanto à legalidade dos atos de concessão de aposentadorias, reformas e pensões; e a realização de inspeções e de auditorias de diversas naturezas (LAUREANO; WARTCHOW; ROSSO; MACAGNAN, 2017).

Os Auditores Públicos Externos compõem o chamado Corpo Técnico do TCE-RS, sendo a eles atribuída a instrução dos processos, que contempla a realização de auditorias de regularidade, também conhecidas como “auditorias de campo” ou “auditorias *in loco*”; a análise dos esclarecimentos prestados pelos gestores públicos, quanto às inconformidades levantadas pelo TCE-RS; e outros trabalhos técnicos. Esses Auditores não possuem estatuto específico, vinculando-se, portanto, ao regime jurídico estabelecido pela Lei Estadual nº 10.098/1994 (Estatuto dos Servidores Públicos do Estado do Rio Grande do Sul) e tendo o seu plano de carreira previsto na Lei Estadual nº 13.268/2009 (LAUREANO; WARTCHOW; ROSSO; MACAGNAN, 2017).

Inicialmente, para ingressar na carreira de Auditor Público Externo, é necessária a aprovação em concurso público, conforme previsto na Lei Estadual nº 13.268/2009. Adicionalmente, a referida lei exige, para acesso ao cargo, requisitos como: ser brasileiro; encontrar-se no gozo e exercício dos seus direitos civis; estar em dia com as obrigações militares e eleitorais; e ter concluído curso de nível superior, em grau de bacharelado, de duração plena, em Ciências Atuariais, Ciências Contábeis, Ciências Jurídicas e Sociais, Ciências Econômicas, Administração Pública ou de Empresas, Engenharia Civil, Arquitetura e Processamento Eletrônico de Dados (RIO GRANDE DO SUL, 2009, art. 8º). Após assumir o cargo, os servidores estaduais passam por um período de três anos de estágio probatório, quando são avaliados requisitos como, disciplina, eficiência, responsabilidade, produtividade e assiduidade (RIO GRANDE DO SUL, 1994, art. 28). Quando aprovado, o servidor público recebe estabilidade, que restringe possibilidades de demissão, conforme previsto no artigo 30 da Lei Estadual nº 10.098/1994 (RIO GRANDE DO SUL, 1994; 2009).

De forma semelhante à carreira dos auditores privados independentes, os Auditores Públicos Externos possuem plano de carreira, o qual é estabelecido pela Lei Estadual nº 13.268/2009. De acordo com essa Lei, a ascensão na carreira ocorre por critérios de merecimento e de antiguidade, sendo promovidos aqueles que cumprirem os requisitos estabelecidos em regulamento específico (RIO GRANDE DO SUL, 2009). Cabe observar que, de acordo com a Lei Estadual nº 11.102/1998, artigo 1º, parágrafo único, os Auditores Públicos Externos estão sujeitos ao regime de dedicação exclusiva, o que veda o exercício de outra atividade pública ou privada, exceto de magistério (RIO GRANDE DO SUL, 1998).

Embora ambas as carreiras sejam concorridas, observa-se que os cargos públicos oferecem vantagens, monetárias e não monetárias, não previstas para cargos semelhantes na iniciativa privada, tais como estabilidade, adicional por tempo de serviço, possibilidade de licenças remuneradas ou não remuneradas, além de licença maternidade e paternidade mais RAGC, v.8, n.34, p.31-47/2020

longas. Consoante abordado nas seções 2.1 e 2.2, embora existam diferenças entre as carreiras dos Auditores Públicos e dos Auditores Independentes, ambas são bem regulamentadas. Enquanto no serviço público as atribuições, os benefícios, o plano de carreira e as punições são previstas em leis e estatutos, na iniciativa privada prevalecem os costumes e as práticas de mercado para promoções, remunerações e punições, complementando o regime de trabalho regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho não é exclusiva dos pesquisadores atuais. A História e a Paleontologia dão inúmeras provas de que o ser humano, desde os tempos mais remotos, tem buscado formas de tornar sua luta pela sobrevivência mais amena, desenvolvendo métodos, artefatos e ferramentas para tornar o trabalho menos desgastante e até mais prazeroso (SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011).

Fernandes (1996) descreve a evolução das pesquisas sobre QVT desde a metade do século passado. Até a década de 1970, QVT era abordada apenas no intuito de melhorar a vida do trabalhador. Após esta data, passou-se a entender que contemplar a QVT poderia trazer benefícios, não apenas para os empregados como também para as empresas. Posteriormente, o autor procurou identificar os fatores que levavam o indivíduo a ter QVT. Nos anos seguintes, o tema começou a ser entendido como um movimento ideológico em razão dos temas administração participativa e democracia industrial. Sucessivamente, com a explosão industrial, entende-se a QVT como uma necessidade, devido às queixas dos trabalhadores e à baixa produtividade.

Diversos autores conceituam QVT de diferentes formas, porém, praticamente todos convergem no entendimento dela como um movimento de reação aos métodos rígidos de trabalho herdados do modelo Taylorista. Conseqüentemente, um movimento que busca uma maior humanização do trabalho, aumentando o bem-estar e permitindo uma maior participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho (SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011).

No princípio, compreende-se que a busca por melhor qualidade de vida estava relacionada apenas à remuneração. O modelo Taylorista, que possui forte influência em algumas empresas atuais, entende o trabalhador com motivações meramente econômicas e que precisa de supervisão rígida e cargos estreitos, ou seja, que não pensa (FERNANDES, 1996). Em suma, os dirigentes esperam contribuições engajadas e inteligentes, mas esquecem que todo indivíduo possui outras necessidades e potencialidades que, se atendidas e trabalhadas, podem resultar em ganhos valiosos econômicos e comportamentais para o indivíduo e para a organização (FERNANDES, 1996).

Uma das formas de medir a QVT é a compensação justa e adequada, formada por três fatores: remuneração apropriada, que proporcione uma vida digna dentro das necessidades culturais, pessoais, econômicas e sociais dentro da sociedade; equidade interna, equiparação salarial entre os colaboradores da mesma organização; e equidade externa, remuneração de acordo com o mercado de trabalho (WALTONN, 1973).

Para Ulrich e Ulrich (2011) o trabalho deve ser observado quanto a ser o causador de declínio na saúde mental e na felicidade. Os autores ressaltam que as pessoas, cada vez mais, deixam de se conectar com seus pontos fortes à medida que são dominadas por seu foco mais fraco, ou naquilo que estão erradas. Ulrich e Ulrich acreditam que quando se vê significado no trabalho, encontra-se o significado da vida, e os empregados que conseguem isso, são os mais satisfeitos, e por isso mais dedicados, envolvidos e produtivos. É papel da liderança da organização entender que as pessoas enfrentam demandas pessoais e sociais, que afetam seu

nível de bem-estar e, conseqüentemente, sua produtividade. Os trabalhadores vêm reduzindo suas expectativas e desistindo de sonhos por frustração com sua função. Eles podem se tornar dependentes do governo ou encontrar fugas temporárias em comportamentos aditivos. Esses transtornos causam custos para as empresas e para o governo (ULRICH; ULRICH, 2011).

O modelo de QVT de Walton (1973) compreende itens como compensação justa e adequada, considerando a equidade interna e externa, consiste na remuneração necessária para viver dignamente e satisfazer as necessidades pessoais dentro dos padrões sociais econômicos e culturais; nas condições de trabalho, que englobam o ambiente físico, os materiais e equipamentos adequados, a jornada e a carga horária de atividades, e o nível de estresse. QVT, para Westley (1979), está baseada em quatro indicadores: econômico, representado pela equidade salarial; psicológico, representado pelo conceito de autorrealização; político, representado pelo direito a trabalhar e não ser dispensado por discriminação e pela segurança no emprego; e sociológico, representado pelo conceito de participação ativa em decisões.

Dejours (1999) versa a respeito do sofrimento humano nas organizações, defendendo que a organização científica do trabalho, colonizadora do setor terciário, criou uma divisão do indivíduo entre corpo e mente. Esse envolve as atividades de execução e esta, as atividades de concepção. Com isso, os trabalhadores do setor terciário precisam ocupar a mente com os conhecimentos a respeito das tarefas de execução e, como o espaço dela é limitado, eles acabam abdicando dos pensamentos de concepção. Dejours (1999) dá o nome de repressão pulsional para a atividade de bloquear os pensamentos espontâneos, que não sejam relacionados à execução da atividade laboral. Como os pensamentos recorrentes e difíceis de controlar, as pessoas que trabalham tentam paralisar a mente, aumentando o ritmo de trabalho, a fim de ocupar todo seu campo de consciência com assuntos relacionados à sua atividade. É muito difícil aos indivíduos se reconectarem com o trabalho em uma segunda-feira, ou depois de um feriado, por isso, alguns mantêm o mesmo ritmo de repressão pulsional sem ruptura.

Estudiosos dão o nome de depressão essencial com pensamento operatório ao estado mental de repressão pulsional, outros reconhecem que esse estado mental é desencadeador de doenças somáticas crônicas ou do agravamento de doenças já existentes. Este estado de repressão leva a pessoa a não cultivar bem as relações familiares (DEJOURS, 1999).

Neste sentido, segundo Edwards e Rothbard (2000), os executivos tendem a se dedicar mais ao trabalho para aumentar seus rendimentos. Esse excesso de atenção pode gerar tensões que geram insatisfação na vida pessoal. As conseqüências da luta psíquica interferem nas relações com a família, amigos, pessoas próximas e crianças. A saúde destas depende, em grande parte, dos métodos de organização e administração onde seus pais estão inseridos (KERGOAT, 1975).

2.5 ESTUDOS RELACIONADOS

Carneiro (2013) analisou a QVT e o estresse ocupacional dos auditores internos e externos da região sudeste do Brasil e apontou uma qualidade de vida satisfatória, sem diferenças entre as duas categorias. O fator de descontentamento mais notado foi a equidade salarial. Quanto ao estresse ocupacional, os auditores internos e externos demonstraram um nível intenso, causados por não conseguir se desligar do trabalho e por aceitarem compromissos acima dos limites. Algumas das conseqüências identificadas para esse tipo de estresse foram: queda na produtividade; esquecimento; desgaste nos relacionamentos; e falta de balanceamento entre a vida pessoal e a profissional.

Amorim (2010) pesquisou a respeito da qualidade de vida dos servidores do Ministério Público de Pernambuco (MPPE), resultando em uma percepção positiva quanto ao nível de QVT. Os aspectos analisados pela autora foram: jornada de trabalho, condições e instrumentos

de trabalho, remuneração e natureza do trabalho realizado. O índice de QVT no setor público foi satisfatório, mesmo não havendo um programa específico estruturado no MPPE.

Camargo (2012) realizou um estudo a respeito das habilidades dos auditores independentes sob a percepção dos auditados. Diante de uma pesquisa sobre a percepção dos auditados em relação aos auditores independentes das *Big4* - as quatro empresas de auditoria e consultoria que dominam o mercado global do setor -, e de empresas nacionais, a autora concluiu que, em uma escala de 1 a 5, os auditores ficaram acima de três em relação a características como pensamento lateral, lealdade e comportamento ético. Deve-se levar em consideração que as respostas de quem teve contato com cargos mais elevados da carreira de auditor elevaram a média para cima, confirmando que as notas destes cargos foram maiores em relação aos ingressantes na carreira. Não foi notada diferença entre as respostas de quem teve contato com auditores das *Big4* ou de empresas nacionais, constatando que não existem, ou são mínimas, as diferenças de habilidades dos profissionais.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Em relação à abordagem do problema, a pesquisa é classificada como qualitativa, pois leva em consideração a percepção dos indivíduos quanto às questões a eles apresentadas. Para Raupp e Beuren (2008), esse tipo de estudo tem a intenção de garantir a precisão dos resultados evitando eventuais distorções de análises e interpretações.

Quanto aos objetivos, tem caráter exploratório de cunho descritivo uma vez que “as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias” (GIL, 2008, p. 27), e as pesquisas descritivas “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno e estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2008, p. 28). Gil (2008) afirma que algumas pesquisas descritivas superam a simples identificação da existência de relações entre variáveis, objetivando determinar a natureza dessa relação. Nestes casos, a pesquisa descritiva se aproxima da exploratória. Esses conceitos estão de acordo com o objeto deste estudo que é conhecer as características de uma população e compará-las para determinar suas causas e efeitos.

O procedimento técnico utilizado para coleta de dados foi levantamento (*survey*), o qual, para Babbie (1999), facilita a abertura da ciência, uma vez que envolve a coleta e a quantificação de dados que servirão de fonte permanente de informações. De acordo com Gil (2008, p. 35), o método levantamento “[...] caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas, cujo comportamento se deseja conhecer”. Consoante Babbie (1999, p. 96), “surveys são frequentemente realizados para permitir enunciados descritivos sobre alguma população, isto é, descobrir a distribuição de certos traços e atributos”. Segundo esse autor, embora a grande maioria dos *surveys* tem por objetivo a descrição, a outra parte busca fazer proposições assertivas explicativas sobre a população pesquisada. Para conhecer a carreira e a qualidade de vida dos auditores, é necessário fazer o levantamento dessas informações e a ferramenta mais indicada é a utilização de um questionário.

Para a coleta de dados, foi elaborado um questionário via *Google Forms*, com 36 questões de múltipla escolha e um espaço opcional para os respondentes que tivessem interesse em deixar um depoimento. As questões objetivas foram baseadas no questionário de Carneiro (2013), subdividindo-o em três blocos: perfil do respondente, com questões sobre setor onde atua, gênero, estado civil e formação acadêmica; perfil profissional, abordando cargo, tempo no exercício da função, e exigência de atualização profissional para o cargo; qualidade de vida no trabalho, contemplando a satisfação com a QVT, a remuneração, a carga horária efetiva, o uso de álcool ou tabaco, a prática de atividades físicas, gozar de tempo para lazer, possuir

qualidade de sono, quanto se preocupa com o trabalho mesmo fora do ambiente de trabalho, a frequência com que leva trabalho para casa (nos finais de semana ou férias), acreditar que o estresse no trabalho atrapalha as relações pessoais, entre outros.

Os questionários foram enviados aos auditores da iniciativa privada por meio das redes sociais *LinkedIn*, *Facebook* e *WhatsApp*, sendo selecionados profissionais que atuam nas quatro maiores empresas de auditoria e consultoria contábeis do mundo, tradicionalmente denominadas *Big4*. Como população dos auditores do setor público foram escolhidos os Auditores Públicos Externos do TCE-RS, com formação em Ciências Contábeis, por exercerem atividades similares aos auditores independentes. Para aplicação do questionário no TCE-RS, obteve-se colaboração da Escola Superior de Gestão e Controle Francisco Juruena, que direcionou os questionários aos auditores selecionados.

A população deste estudo compreende, portanto, os auditores independentes que atuam no Rio Grande do Sul e os Auditores Públicos Externos do TCE-RS, com formação em Ciências Contábeis. O questionário recebeu, entre os dias 15 e 31 de maio de 2019, 90 respostas válidas, sendo 33 de profissionais da iniciativa privada e 57 dos auditores do TCE-RS.

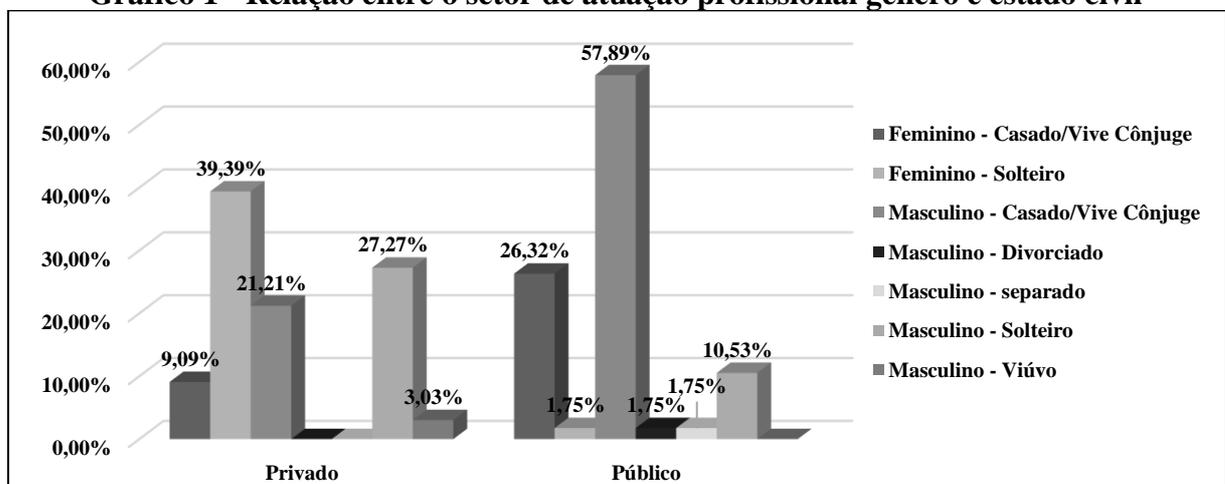
Utilizou-se a análise descritiva para o tratamento dos dados coletados com o questionário aplicado, sendo composto por três blocos visando obter informações quanto ao perfil dos respondentes, a trajetória profissional e a percepção da qualidade de vida no trabalho na carreira de auditor. A partir da metodologia utilizada, buscou-se alcançar o objetivo do estudo de analisar a percepção da qualidade de vida no trabalho de profissionais da área de auditoria pública e privada no Rio Grande do Sul.

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS RESPONDENTES

No período de coleta de dados, foram obtidas 97 respostas ao questionário aplicado. Destas, sete foram desconsideradas, pois os respondentes não correspondiam à exigência da pesquisa que era atuar na área de auditoria pública do TCE-RS ou privada do Rio Grande do Sul. Do total de 90 respostas válidas, 60,33% são de servidores do TCE-RS e 36,67%, de profissionais da iniciativa privada. No Gráfico 1, ilustra-se a distribuição da amostra por gênero, estado civil e setor de atuação.

Gráfico 1 - Relação entre o setor de atuação profissional gênero e estado civil



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2019).

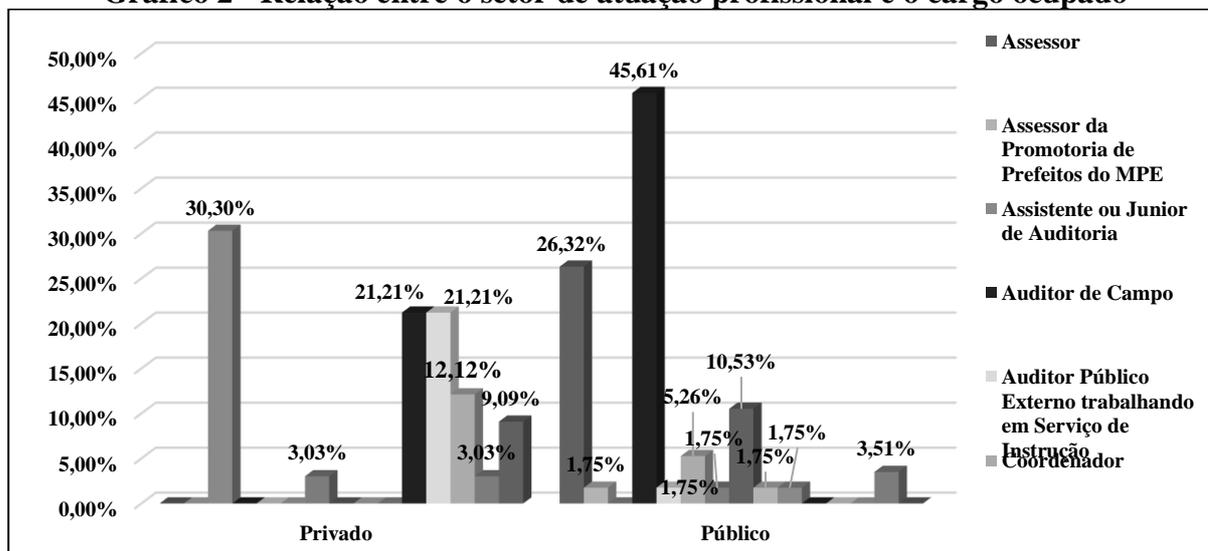
No serviço público, 71,93% da amostra são do sexo masculino e a maioria, compreendendo homens e mulheres, são casados. Na iniciativa privada, a distribuição entre gêneros foi bastante equilibrada, 48,48% eram mulheres e 51,52%, homens, sendo que dois terços (66,67%) dos respondentes desse setor são solteiros. Aparentemente, a amostra sugere que os profissionais do setor público são homens casados e na iniciativa privada, atuam homens e mulheres solteiros.

Foi analisada a formação acadêmica e a fluência em outros idiomas, além do português. Apenas um respondente possui formação em Economia, os demais 89 são graduados ou concluintes de Ciências Contábeis, o que corrobora as exigências da profissão descritas por Alberton (2002) e Laureano, Wartchow, Rosso e Macagnan (2017). No setor público, o nível de formação acadêmica é mais elevado, haja vista que a maioria dos servidores possui especialização completa ou mestrado. Na iniciativa privada, os trabalhadores estão no início de suas carreiras e a maioria ainda não concluiu a pós-graduação. Porém, alguns auditores da iniciativa privada possuem certa estabilidade na carreira e formação mais elevada, o que converge com a exigência de atualização constante na NBC TA 12. A fluência em outro idioma é mais frequente entre os auditores independentes, mais da metade destes possui pelo menos inglês, enquanto os servidores do TCE-RS que sabem esse idioma, somam pouco mais de um terço da amostra.

4.2 TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DA AMOSTRA

Em relação à ocupação atual dos respondentes, o Gráfico 2 ilustra a divisão entre os cargos no setor público e na iniciativa privada. Parte dos integrantes da amostra do serviço público (45,61%) são auditores de campo. Na atividade privada, a população se concentrou em Assistente ou Júnior de Auditoria, sendo 30,30% do total de 36,67% de profissionais da iniciativa privada. Deste modo, as atividades exercidas por 75,92% da amostra são similares.

Gráfico 2 - Relação entre o setor de atuação profissional e o cargo ocupado



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2019).

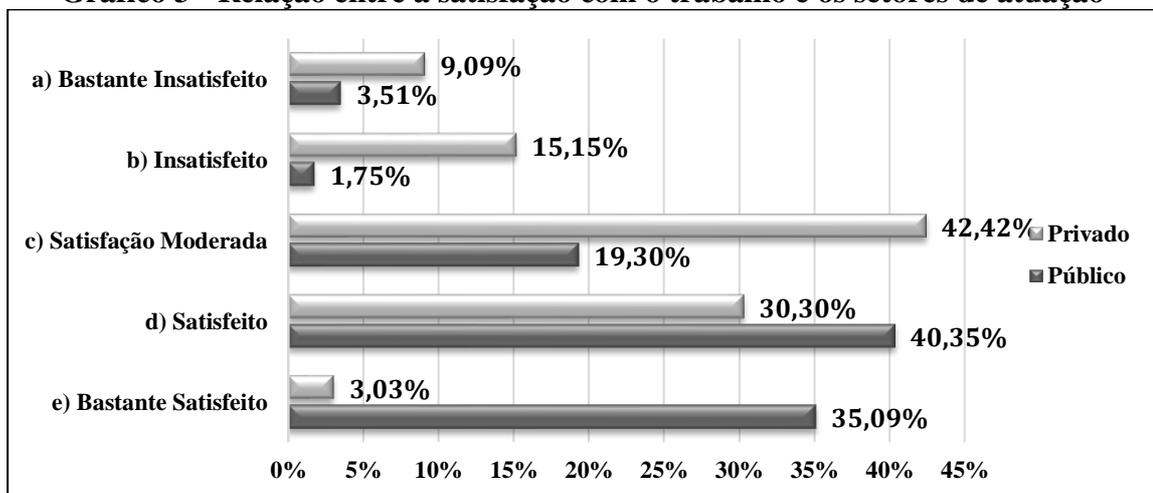
Em relação ao tempo de experiência com auditoria, aproximadamente um terço dos auditores públicos possuem até três anos de atuação da função e os outros dois terços possuem seis ou mais anos de experiência. Os integrantes da iniciativa privada, em sua maioria, possuem entre um e três anos de vivência na área, porém, aqueles que possuem mais de quatro anos já

ocupam posições de Sênior ou Sócio da empresa de auditoria, concordando com o plano de carreira apresentado por Camargo (2012).

4.3 PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE AUDITORIA

Em relação à satisfação com a QVT, existe uma grande diferença entre os integrantes dos setores público e privado. Conforme o Gráfico 3, a maioria das respostas estão concentradas em satisfeito e bastante satisfeito (40,35% e 35,09%, respectivamente), enquanto no setor privado grande parte dos profissionais apresenta satisfação moderada (42,42%). No momento em que se identifica a existência de diferenças entre a percepção da QVT entre os setores, torna-se interessante levantar os possíveis fatores que contribuem para que esta exista.

Gráfico 3 - Relação entre a satisfação com o trabalho e os setores de atuação



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados da pesquisa (2019).

No modelo de Walton (1973), o autor apresenta oito categorias que configuram que a pessoa possui qualidade de vida no trabalho. A primeira delas, ele chama de compensação justa e adequada, ou seja, aquela que possibilita que o empregado tenha uma vida digna, com suas necessidades atendidas e dentro dos padrões culturais, sociais e econômicos onde está inserido. Ao serem questionados em relação à compensação, compreendendo remuneração mais bônus, quanto à equidade interna e externa à organização onde atuam, no setor público, quem não está bastante satisfeito está satisfeito, já na iniciativa privada, grande parte apresenta satisfação moderada e o restante está satisfeito. O trabalho de auditoria tanto pública quanto independente oferece remuneração atrativa, o que explica a satisfação da amostra.

Em relação à jornada de trabalho, foram questionados itens para apurar a diferença entre a carga horária contratual e a carga horária efetiva que os trabalhadores dedicam ao trabalho. Entre os servidores do TCE-RS, pode-se dizer que a carga horária trabalhada é a registrada e raramente levam trabalho para casa ou trabalham nos finais de semana ou nas férias, além de se preocuparem com o trabalho mesmo fora dele apenas algumas vezes. Porém, na iniciativa privada o quadro é diferente. Em geral, os auditores independentes costumam trabalhar cerca de 20 horas a mais por mês, levando trabalho para casa e trabalhando nos finais de semana e feriados frequentemente, além disso, estão constantemente preocupados com o trabalho. A obra de Dejours (1999) dá o nome de repressão pulsional à atividade humana de bloquear pensamentos que não fazem parte do âmbito profissional para nunca se desligarem do trabalho. Para o autor, é mais confortável para o indivíduo se manter sempre conectado ao trabalho do que desligar-se ao fim do expediente e conectar-se novamente no dia seguinte. A consequência

disso é o desgaste nas relações pessoais e familiares dos indivíduos, o que é notado pela maioria dos profissionais da iniciativa privada.

Além dos questionamentos apresentados no quadro anterior, foram coletados dados em relação ao comportamento dos indivíduos, quanto ao tabagismo, uso de bebida alcoólica, prática de exercícios físicos, horas de sono, prática de hobbies, uso de medicamentos antidepressivos ou ansiolíticos, sugerindo hipóteses para levantar se existe relação com o estresse, ou seja, o que os indivíduos fazem para lidar com o estresse ocupacional e ter qualidade de vida no trabalho. As conclusões são animadoras, quase a totalidade da amostra dorme bem, não fuma, bebe socialmente, pratica atividade física regular e não faz uso de medicamentos para depressão ou ansiedade. De maneira geral, os trabalhadores estão preocupados com a qualidade de vida, não apenas no trabalho, e cada vez mais buscam levar uma vida saudável. Na Tabela 1 são apresentadas as proporções em cada setor para os questionamentos referentes à QVT mais relevantes. É possível perceber diferenças importantes quanto a satisfação com a remuneração e a frequência com que o profissional trabalha fora do horário de expediente.

Tabela 1 - Síntese das respostas coletadas na seção 3 do questionário

	Auditor Público	Auditor Iniciativa Privada	Total Geral
Satisfação com o trabalho			
a) Insatisfeito	5%	24%	12%
b) Satisfação Moderada	19%	42%	28%
c) Satisfeito	75%	33%	60%
Satisfação com o salário equidade interna			
a) Insatisfeito	7%	9%	8%
b) Satisfação Moderada	16%	36%	23%
c) Satisfeito	77%	55%	69%
Satisfação com o salário equidade externa			
a) Insatisfeito	9%	21%	13%
b) Satisfação Moderada	23%	39%	29%
c) Satisfeito	68%	39%	58%
Satisfação com bônus equidade interna			
a) Insatisfeito	5%	3%	4%
b) Satisfação Moderada	35%	30%	33%
c) Satisfeito	60%	67%	62%
Satisfação com bônus equidade externa			
a) Insatisfeito	33%	24%	30%
b) Satisfação Moderada	12%	15%	13%
c) Satisfeito	54%	61%	57%
Trabalho em dias não úteis			
a) Nunca	68%	6%	46%
b) Uma ou duas vezes	30%	15%	24%
c) Cinco ou seis vezes	0%	18%	7%
c) Três ou quatro vezes	0%	21%	8%
d) Mais de oito vezes	2%	39%	16%
Trabalho nas férias			
a) Algumas vezes	16%	39%	24%
b) Raramente	35%	18%	29%
c) Na maioria das vezes	2%	0%	1%
d) Sempre	0%	6%	2%
e) Nunca	47%	36%	43%
Leva trabalho para casa			
a) Algumas vezes	25%	42%	31%
b) Raramente	40%	9%	29%
c) Na maioria das vezes	11%	27%	17%
d) Sempre	5%	21%	11%

e) Nunca	19%	0%	12%
Preocupação com o trabalho			
a) Algumas vezes	44%	21%	36%
b) Raramente	23%	0%	14%
c) Na maioria das vezes	21%	33%	26%
d) Sempre	12%	45%	24%
Tabagismo			
Não fuma	98%	94%	97%
Mais que de costume	0%	6%	2%
O mesmo que de costume.	2%	0%	1%
Uso de bebidas alcóolicas			
1 a 5 unidades	91%	58%	79%
6 a 15 unidades	9%	18%	12%
Não faz uso de bebida alcoólica	0%	21%	8%
Mais de 35 unidades.	0%	%	1%
	Auditor Público	Auditor Iniciativa Privada	Total Geral
Leva trabalho para casa			
até 4 horas	1%	0%	1%
mais de 4 até 6 horas	8%	19%	27%
mais de 6 até 8 horas	50%	18%	68%
mais de 8 horas	4%	0%	4%
Pratica atividade física			
Não	26%	55%	37%
Sim	74%	45%	63%
Dispõe de tempo para prática de hobbies			
Não	5%	18%	10%
Sim	95%	82%	90%
Consegue gozar de férias			
a) Algumas vezes	2%	39%	16%
b) Raramente	0%	3%	1%
c) Na maioria das vezes	44%	39%	42%
d) Sempre	54%	18%	41%
Acredita que o estresse afeta relações pessoais			
a) Algumas vezes	51%	30%	43%
b) Raramente	23%	3%	16%
c) Na maioria das vezes	7%	30%	16%
d) Sempre	12%	33%	20%
e) Nunca	7%	3%	6%
Recomenda a profissão			
Não	2%	18%	8%
Sim	98%	82%	92%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2019).

Para concluir a pesquisa, foi arguido se os auditores recomendariam a profissão deles para jovens que estão entrando no mercado de trabalho e se deixou um espaço aberto para aqueles que desejassem deixar um depoimento. Ambos setores recomendam a carreira de auditor, porém, analisando os depoimentos dos auditores independentes, percebe-se que eles acreditam ser uma ótima forma de entrar no mercado de trabalho, uma vez que a atividade proporciona muito aprendizado em um curto espaço de tempo. Todavia, como profissão para seguir carreira, não recomendam, pois a consideram estressante, e entendem que não é saudável trabalhar sabendo que se vai fazer hora extra o tempo todo, além da quantidade de viagens, que não é adequada para quem quer constituir família e criar raízes.

Os auditores independentes afirmam que, se a carreira de auditoria não se atualizar, as novas gerações não terão interesse em exercer essa atividade. Eles relataram também que, atualmente, a mão de obra qualificada já é escassa, o que torna o trabalho mais maçante para

quem está na área. Corroborando essa perspectiva, um auditor público afirmou ter trabalhado 20 anos na iniciativa privada com muito estresse, e atua há 11 anos no setor público com extrema qualidade de vida. Os servidores públicos deixaram claro o contentamento com a carreira, mencionaram possuir uma remuneração boa, dispor de tempo para lazer e ainda podem contribuir com seu trabalho para a sociedade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar a percepção da QVT de profissionais da área de auditoria pública e privada no Rio Grande do Sul. Para atingi-lo, foi feito um levantamento teórico das carreiras dos auditores independentes e públicos do TCE-RS e da qualidade de vida no trabalho. A revisão de literatura possibilitou a compreensão dos aspectos que diferenciam as carreiras e as formas como pesquisadores definem o que é necessário para o trabalhador ter uma QVT satisfatória. Com base nessa revisão, elaborou-se um questionário para verificar em que medida os profissionais de auditoria consideram seus níveis de QVT, esse contemplou aspectos relacionados ao perfil dos respondentes, à trajetória profissional e à percepção da QVT.

Constatou-se, com a análise dos dados coletados, que existe significativo contraste entre os setores público e privado. Em geral, a QVT dos servidores públicos é bastante satisfatória, enquanto, na iniciativa privada a satisfação é moderada. Similarmente, verificou-se, pelo tempo de experiência na função dos auditores privados e pelos depoimentos que a auditoria independente é uma profissão para jovens entrarem no mercado de trabalho e adquirirem experiência para depois buscarem colocações mais estáveis e menos estressantes. A auditoria pública é uma carreira promissora, desafiadora e recompensante, não apenas monetariamente, já que os servidores se sentem gratificados por contribuírem com a sociedade.

A principal limitação deste estudo foi a baixa quantidade de respostas do setor privado. Outra barreira para a elaboração de uma pesquisa mais aprofundada foi a falta de estudos relacionados ao tema. Como possibilidade de futuras pesquisas, sugere-se a ampliação da amostra, visando compreender um número maior de respondentes do setor privado e a comparação com outros órgãos públicos. Com as mudanças que vêm ocorrendo no cenário brasileiro, principalmente no serviço público, e com as tendências mundiais de busca por ambientes de trabalhos mais humanos, seria interessante avaliar se, futuramente, os setores sofrerão mudanças significativas que alterem a conjuntura atual.

REFERÊNCIAS

ALBERTON, L. **Uma contribuição para a formação de auditores contábeis independentes na perspectiva comportamental**. 2002. 272f. Tese (Doutorado em Engenharia) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, SC, 2002.

ALMEIDA, M. **Auditoria: um curso moderno e completo**. 8. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2016.

AMORIM, M.; SILVA, F. Impactos da implantação da lei de acesso à informação no serviço público: uma análise das dificuldades e benefícios à cidadania. *In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA*, 11., 2014, Resende. **Anais [...]** Resende, RJ: AEBS, 2014.

Wodnow, T. S.; Carraro, W. B. W. H.; Laureano, R. V.

AMORIM, T. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Curitiba, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio 2010.

ASSIS, E.; ALVARENGA, F.; LACERDA, C. Relevância e desafios do perfil do auditor externo: um estudo de caso. *In*: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014, Resende. **Anais [...]** Resende: AEBS, 2014.

ATTIE, W. **Auditoria: Conceitos e aplicações**. 4. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2009.

BABBIE, E. **Métodos de pesquisas de survey**. Belo Horizonte, MG: Editora da UFMG, 1999.

BRASIL. Lei nº 6.385, de 07 de dezembro de 1976. Dispõe sobre o mercado de valores mobiliários e cria a Comissão de Valores Mobiliários. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 dez. 1976. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6385.htm. Acesso em: 26 nov. 18.

CARNEIRO, V. **Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional: percepção dos auditores internos e externos - região sudeste**. 2013. 185 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Fundação Cultural Dr. Pedro Leopoldo - FPL, Pedro Leopoldo, MG, 2013.

CAMARGO, R. **Competências do auditor: um estudo empírico sobre a percepção dos auditados das empresas registradas na CVM**. 2012. 194fs. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Florianópolis, SC, 2012.

CASTRO, D. **Auditoria, contabilidade e controle interno no setor público**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2015.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE – CFC. **Norma Brasileira de Contabilidade – NBC PG 12 – Educação Profissional Continuada. Aprovada em 06 de dezembro de 2016**. Disponível em: <http://www.cfc.org.br>. Acesso em: 27 mar. 2018.

CREPALDI, S.; CREPALDI, G. **Auditoria contábil: teoria e prática**. 10. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2016.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo, SP: Atlas, 1999.

EDWARDS, J.; ROTHBARD, N. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. **Academy of Management Review**, [S. l.], v. 25, p. 178-199, jan. 2000.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Bahia, SA: Casa da Qualidade, 1996.

FIGUEIREDO, R.; MARTINS, V. Habilidades e competências na auditoria independente: com enfoque na Geração Y. **Revista de Auditoria, Governança e Contabilidade - RAGC**, [S. l.], v. 4, n. 12, p. 1-12, 2016.

GIL, A. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2008.

RAGC, v.8, n.34, p.31-47/2020

KERGOAT, D. **Bulldoz ou l'histoire d'une mobilisation ouvrière**. Paris: Seuil, 1975.

KROETZ, C. **Balço social**: teoria e prática. São Paulo, SP: Atlas, 2000.

LAUREANO, R. **Fatores institucionais explicativos das decisões do TCE-RS sobre as prestações de contas dos prefeitos municipais**. 2016. 93fs. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, RS, 2016.

LAUREANO, R.; WARTCHOW, D.; ROSSO, V.; MACAGNAN, C. Divergências entre o posicionamento dos auditores públicos e dos conselheiros do TCE-RS na análise da LRF. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 89-107, jan./abr. 2017.

LINS, L. **Auditoria**: uma abordagem prática com ênfase na auditoria externa. 4. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2017.

RAUPP, F.; BEUREN, I. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In.: BEUREN, I. (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. 3. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2008. p. 76-97.

RIO GRANDE DO SUL. Lei nº 13.268, de 22 de outubro de 2009. Estabelece Plano de Carreira para os servidores do Quadro de Pessoal Efetivo do Tribunal de Contas do Estado e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Porto Alegre, n. 204, 23 out. 2009. Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/13.268pdf>. Acesso em: 26 nov. 2018.

RIO GRANDE DO SUL. Lei nº 11.102, de 22 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o Quadro de Pessoal Efetivo do Tribunal de Contas do Estado. **Diário Oficial do Estado**, Porto Alegre, n. 016, 23 jan. 1998. Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/11.102.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2018.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Complementar nº 10.098, de 03 de fevereiro de 1994. Dispõe sobre o estatuto e regime jurídico único dos servidores públicos civis do Estado do Rio Grande do Sul. **Diário Oficial do Estado**, Porto Alegre, n. 24, 4 fev. 1994. Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/10.098.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2018.

SANT'ANNA, A.; KILIMNIK, Z. Relações entre qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional: perspectivas teóricas. In: SANT'ANNA, A.; KILIMNIK, Z. **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2011. p. 177-199.

SANT'ANNA, A.; KILIMNIK, Z.; MORAES, L. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho. In: SANT'ANNA, A.; KILIMNIK, Z. **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2011. p. 3-30.

Wodnow, T. S.; Carraro, W. B. W. H.; Laureano, R. V.

SILVA, P. O papel do controle interno na administração pública. **Revista Contexto**, Porto Alegre, v. 2, n. 2, p. 7-24, jan./jun. 2002.

TANURE, B.; EVANS, P.; CANÇADO, V. As quatro faces de RH: analisando a performance da gestão de recursos humanos em empresas no Brasil. **Revista de Administração e Contabilidade - RAC**, Curitiba, v. 14, n. 4, art. 2, p. 594-614, jul./ago. 2010.

ULRICH, D.; ULRICH, W. **Por que trabalhamos**: como grandes líderes constroem organizações comprometidas que vencem. Porto Alegre, RS: Bookman, 2011.

WALTON, R. Quality of working life: what is this? **Sloan Management Review**, Cambridge: v. 15, n. 1, mar./jun. 1973.

WESTLEY, W. Problems and solutions in the quality of working life. – SAGE Journals **Human Relations**, [S.L.], v. 32, n. 2, p. 113-123, fev. 1979.