
O LADO SOMBRO DA FORÇA: UM ESTUDO DO EFEITO DOS TRAÇOS DE PERSONALIDADE SOMBRIOS NO JULGAMENTO DOS PRINCIPAIS ASSUNTOS DE AUDITORIA NO AMBIENTE BRASILEIRO

Lorena Costa de Oliveira Araujo ¹
Paolo Giuseppe Lima de Araujo ²
Guilherme Costa de Oliveira Mello ³
Gustavo Costa de Oliveira Mello ⁴

▪ Artigo recebido em: 20/09/2024 ▪ Artigo aceito em: 17/12/2024

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar o efeito dos traços de personalidade sombrios do auditor e o julgamento dos Principais Assuntos de Auditoria no contexto brasileiro. Realizou-se um estudo do tipo survey com abordagem quantitativa, onde foram analisadas 311 respostas de auditores associados ao Ibracon, por meio da Modelagem de Equações Estruturais. Evidências empíricas dão indícios que os traços de personalidade sombrios presentes nos auditores influenciam de forma negativa o julgamento dos Principais Assuntos de Auditoria no ambiente brasileiro. Isto pode ser explicado pelo efeito negativo dos traços de personalidades sombrios, que devido às suas características grandiosidade, manipulação, autopromoção e insensibilidade, podem apresentar uma predisposição dos auditores a engajar-se em comportamentos oportunistas visando o atendimento de interesses pessoais, afetando assim, o julgamento dos Principais Assuntos de Auditoria. Este estudo contribui para a literatura ao permitir o avanço da discussão de aspectos comportamentais, oriundos de outras áreas como a psicologia, através da análise da relação entre os traços de personalidade sombrios e o julgamento dos auditores, demonstrando a ligação interdisciplinar entre auditoria e psicologia. Além de auxiliar as firmas de auditoria e órgãos reguladores a identificar o viés cognitivo do auditor e criar mecanismos

¹ Doutora em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará. Docente na Universidade Estadual do Ceará. Av. Dr. Silas Munguba, 1700 - Itaperi, Fortaleza - CE, CEP: 60714-903. Telefone (85) 3101-9939. E-mail: lorenacosta.araujo@uece.br.
[https://orcid.org/0000-0002-3436-5505.](https://orcid.org/0000-0002-3436-5505)

² Doutor em Administração pela Universidade Estadual do Ceará. Docente na Universidade Estadual do Ceará. Av. Dr. Silas Munguba, 1700 - Itaperi, Fortaleza - CE, CEP: 60714-903. Telefone (85) 3101-9939. E-mail: paolo.araujo@uece.br.
[https://orcid.org/0000-0002-6120-7713.](https://orcid.org/0000-0002-6120-7713)

³ Estudante de ciências contábeis pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Av. Washington Soares, 1321 - Edson Queiroz, Fortaleza - CE, CEP: 60811-905. E-mail: guilherme2601combr@gmail.com.
<https://orcid.org/0009-0005-5613-9452>

⁴ Estudante de ciências contábeis pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Av. Washington Soares, 1321 - Edson Queiroz, Fortaleza - CE, CEP: 60811-905. E-mail: gustavomello1204@gmail.com.
<https://orcid.org/0009-0005-5928-708X>

de controle, que aprimorem o processo de julgamento, tendo como consequência aumentar a confiabilidade das informações financeiras divulgadas pelas empresas, ajudando assim, a solidificar o mercado de capitais, criando condições para atrair e promover a permanência dos investidores nesse mercado.

Palavras-chave: Traços de personalidade sombrios. Principais Assuntos de Auditoria. Julgamento do auditor.

THE DARK SIDE OF PERSONALITY: A STUDY OF THE EFFECTS OF DARK PERSONALITY TRAITS ON THE JUDGMENT OF KEY AUDIT MATTERS IN THE BRAZILIAN CONTEXT

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of auditors' dark personality traits and the judgment of key audit matters (KAMs) in the Brazilian context. A quantitative survey-type study was carried out, analyzing 311 responses from auditors registered with IBRACON using structural equation modeling. Empirical evidence indicates that dark personality traits present in auditors negatively influence the judgment of KAMs in the Brazilian environment. This can be explained by the negative effects of dark personality traits, which, due to their characteristics such as insensitivity, impulsiveness, manipulation, criminality, grandiosity, and misconduct, can predispose auditors to engage in opportunistic behaviors aimed at serving personal interests, thus affecting the judgment of KAMs. This study contributes to the literature by advancing the discussion of behavioral aspects in other areas such as psychology, through analyzing the relationship between dark personality traits and auditor judgment, demonstrating the interdisciplinary connection between auditing and psychology. In addition, the study will help audit firms and regulatory bodies to identify auditors' cognitive biases and create control mechanisms, through regulation, that improve the judgment process; this will increase the reliability of financial information disclosed by companies, thus helping to solidify the capital market by creating conditions that attract and retain investors in this market.

Keywords: Dark personality traits. Key audit matters. Auditor's judgment.

1 INTRODUÇÃO

Uma das alterações relevantes ocorridas, nos últimos tempos, no relatório de auditoria foi a inclusão de uma seção sobre os Principais Assuntos de Auditoria (PAAs) que tem o propósito de divulgar os assuntos mais significativos na auditoria das demonstrações contábeis identificados pelo auditor e foram instituídos pelo Conselho Federal de Contabilidade, em 2016, por meio da norma NBC TA 701 (Conselho Federal de Contabilidade [CFC], 2016). Essa obrigatoriedade teve como objetivo aumentar a qualidade informacional do relatório, a transparência

e o entendimento dos usuários acerca da situação econômica e financeira das empresas auditadas.

Os PAAs referem-se às áreas avaliadas como de maior risco de distorção relevante ou de riscos significativos identificados, julgamentos significativos do auditor relativos às áreas das demonstrações contábeis que também envolveram julgamento por parte da administração, inclusive estimativas contábeis que apresentam alta incerteza de estimativa e efeito sobre a auditoria de fatos ou transações significativas ocorridas durante a auditoria (CFC, 2016).

A literatura preconiza que o julgamento dos PAAs pode ser influenciado por diversos fatores referentes às características da empresa e do auditor (Ferreira & Morais, 2019; Pinto & Morais, 2019) Nesse contexto, um dos construtos que vem ganhando destaque na literatura é o traço de personalidade do auditor, apoiado na vertente da literatura que muda o foco do nível da firma de auditoria para o nível do auditor, haja vista que as características individuais do auditor influenciam o seu julgamento profissional (Bonner, 2008). Demonstrando que o julgamento deixa de ser visto apenas como uma deliberação racional e passa a ser entendido como uma elaboração cognitiva (Tversky & Kahneman, 1974), exigindo uma atenção aos traços da personalidade do auditor para, assim, assimilar por completo todas as fases do processo (Birnberg, Luft & Shields, 2007).

Dentre os diversos traços de personalidade, a tétrade sombria dos traços de personalidade, conhecido na literatura internacional como *Dark Tetrad*, tem ganhado destaque na literatura e representa traços subclínicos de personalidade presentes na população de forma geral e compõe-se a partir de quatro traços de personalidade: narcisismo, maquiavelismo, psicopatia e sadismo (Paulhus, Curtis & Jones, 2017; Rosequist & Kromka, 2024). Os narcisistas são caracterizados pela grandiosidade, percepção de visão e o carisma; os maquiavélicos, pela manipulação, estratégia e a tática; os psicopatas, pela impulsividade, criatividade e o bom pensamento estratégico do indivíduo; e os sádicos, pelo prazer na crueldade e dominância (D'Souza & Lima., 2019).

Auditores com elevados traços de personalidade sombrios compartilham o núcleo central de insensibilidade, e determinadas características, em graus variados, como um caráter socialmente malévolos, tendências de comportamento para autopromoção, frieza emocional, duplicitade de atitudes e agressividade (Paulhus et al., 2017; Rosequist & Kromka, 2024), sugerindo uma predisposição maior para comportamentos oportunistas, antiéticos, de manipulação de relatórios contábeis, gerenciamento de resultados, fraudes e autopromoção, o que pode prejudicar o seu julgamento e, consequentemente, a qualidade da auditoria (Javadi, Hosseini, Hemmati & Shokri, 2024). Desta forma, espera-se que os traços de personalidade sombrios do auditor influenciem negativamente o julgamento (Spain, Harms & Lebreton, 2014) dos PAAs divulgados no relatório.

Diante do exposto, a presente pesquisa objetiva analisar o efeito dos traços de personalidade sombrios do auditor no julgamento dos Principais Assuntos de Auditoria no contexto brasileiro. Ademais, o estudo apresenta a análise descritiva dos traços de personalidade sombrios dos auditores e examina possíveis diferenças entre as características do auditor e os traços de personalidade

sombrios e entre o julgamento dos PAAs e os níveis dos traços de personalidade sombrios (baixo, moderado e alto).

As pesquisas que propõe estudar os traços de personalidade sombrios no cenário contábil tem avaliado os seus efeitos na divulgação de intervalos para as estimativas por gestores (Majors, 2016), na qualidade da informação contábil com o efeito moderador da reputação corporativa (Góis, Lima, De Luca & Gotti; 2024), nos interesses profissionais almejados por estudantes de graduação em Ciências Contábeis (D'Souza & Lima, 2018), nos valores culturais de estudantes de Ciências Contábeis (D'Souza & Lima, 2019); na maximização de ganhos pessoais e empresariais (D'Souza, Aragão & De Luca, 2018), nas prática de gerenciamento de resultados. (Silva & Cunha, 2020) e etc.

No âmbito da auditoria, se concentram em analisar o efeito dos traços sombrios no ceticismo profissional (Marçal & Alberton, 2020), na confiança injustificada do auditor (Hobson, Stern, & Zimbelman, 2020) e na independência do auditor (Schluetera & Sakera, 2022). Com relação ao efeito no julgamento do auditor, foi investigado o efeito de apenas um dos traços da personalidade sombrio, o sadismo (Góis, Lima & De Luca, 2020), demonstrando uma lacuna, o que fundamenta a elaboração dessa pesquisa.

O artigo utiliza a constelação de traços de personalidade - *Dark Tetrad* (Paulhus et al., 2017; Rosequist & Kromka, 2024), como encorajado pelas pesquisas de Paulhus e Williams (2002) e Jones e Paulhus (2017) que afirmam que apenas uma análise simultânea dos traços de personalidade pode esclarecer quaisquer contribuições únicas dos traços de personalidade para as variáveis analisadas, justificando a realização da pesquisa.

O estudo dos fatores que influenciam o julgamento do auditor é um tema que merece atenção no âmbito das ciências sociais, dado o papel de grande relevância dos auditores no contexto do mercado de capitais, uma vez que é responsável por trazer validade e confiabilidade às demonstrações contábeis divulgadas pelas empresas (Santos & Cunha, 2021), instrumento utilizado pelo mercado para a tomada de decisão de investimento, concessão de empréstimos, negociações de compra e venda etc.

Adicionalmente, o estudo fornece orientações para as empresas de auditoria e órgãos reguladores sobre como se processa o julgamento do auditor. Este entendimento pode auxiliar as firmas de auditoria e órgãos reguladores a identificar o viés cognitivo do auditor e criar mecanismos de controle, através de regulação, que aprimorem o processo de julgamento, aumentando a confiabilidade das informações financeiras, ajudando assim, a solidificar o mercado de capitais.

Ademais, este estudo contribui para a literatura ao permitir o avanço e o aprofundamento da discussão de aspectos comportamentais, oriundos de outras áreas como a psicologia, associados ao julgamento dos auditores, demonstrando a ligação interdisciplinar entre auditoria e psicologia.

2 REVISÃO DE LITERATURA E HIPÓTESES DA PESQUISA

O julgamento e a tomada de decisão, internacionalmente conhecida como *Judgment Decision Making* (JDM), é um subcampo de pesquisa da contabilidade comportamental iniciado na década de 1960 e é realizada para entender o JDM (Trotman, Tan & Ang, 2011). Nelson e Tan (2005) afirmam que o JDM é um tipo de pesquisa que usa uma lente psicológica para entender o processo de julgamento e tomada de decisão.

Na área da psicologia cognitiva, o JDM é tratado como processos diferentes, mas inter-relacionados, sendo que o julgamento consiste na análise das opções de escolhas, enquanto a tomada de decisão exige a escolha de uma das opções analisadas (Santos & Cunha, 2021).

No campo da auditoria, um julgamento instituído em 2016 pela NBC TA 701 (CFC, 2016) refere-se aos Principais Assuntos de Auditoria (PAAs), que estabelece que os auditores devem fazer um julgamento de quais assuntos, entre aqueles comunicados aos responsáveis pela governança, exigiram atenção significativa na realização da auditoria. Para fazer tal determinação, o auditor deve levar em consideração: i) áreas avaliadas como de maior risco de distorção relevante ou riscos significativos identificados por meio do entendimento da entidade e do seu ambiente de controle; ii) julgamentos significativos relativos às áreas das demonstrações contábeis que também envolveram julgamento significativo da empresa, inclusive estimativas contábeis identificadas que apresentam alto grau de incerteza na estimativa; e iii) efeito sobre a auditoria de fatos ou transações significativos ocorridos durante o período (CFC, 2016).

A escolha e a quantidade de PAAs divulgados dependem do julgamento do auditor. O entendimento dos fatores que o influenciam é assunto que tem despertado o interesse de pesquisadores. Um veio frutífero de pesquisas foi desenvolvido utilizando-se as características da empresa para análise da relação entre os PAAs e variáveis como: tamanho da empresa (Ferreira & Moraes, 2019; Pinto & Moraes, 2019), complexidade das operações do cliente (Pinto & Moraes, 2019), alavancagem (Pinto & Moraes, 2019), tipo de firma de auditoria (Ferreira & Moraes, 2019) e setor econômico (Ferreira & Moraes, 2019).

Com o avanço das pesquisas, estudiosos passaram a analisar as características dos auditores, como, por exemplo, o gênero (Abdelfattah, Elmahgoub, & Elamer, 2020; Colares, Pinheiro & Silva, 2020), experiência (Tandean, Gagaring & Syamsuddin, 2022), confiança (Santos & Cunha, 2021); idade (Jonason & Davis, 2018); ceticismo (Janssen, Hardies, Vanstraelen & Zehms, 2021; Javadi et al., 2024; Marçal & Alberton, 2020), os traços de personalidade (Góis et al., 2024) e etc. Tais progressos nas pesquisas estão pautados no avanço das teorias que fundamentam o processo de decisão.

A evolução das teorias sobre tomada de decisão inicia com a Teoria Normativa, que pressupõe racionalidade ilimitada e o uso de métodos matemáticos para maximizar benefícios, idealizando o *homo economicus* (Edwards, 1954). Em contraste, a Teoria Descritiva introduz a racionalidade limitada, argumentando que gestores buscam soluções satisfatórias, baseadas em alternativas viáveis e práticas, com limitações psicológicas (Simon, 1970).

Avançando essa perspectiva, Tversky e Kahneman (1974) demonstraram que indivíduos recorrem a heurísticas em decisões sob incerteza, simplificando o processo, mas suscetíveis a vieses e preconceitos, destacando a influência dos fatores psicológicos e subjetivos.

As características pessoais, bem como os traços da personalidade, são os principais promotores na determinação do comportamento dos auditores. Como o traço de personalidade é intrínseco a um indivíduo (D'Souza & Lima, 2019) e tende a anteceder o comportamento (Lotfi, Muktar, Ologbo & Chiedu, 2016), espera-se que os traços de personalidade influenciem o julgamento dos auditores (PAAs), comportamento analisado nesse estudo.

Dentre os traços de personalidade existentes, ressalta-se o construto *Dark Tetrad* formado por quatro traços não patológicos – narcisismo, psicopatia, maquiavelismo e sadismo, tem despertado o interesse da comunidade científica, na medida em que detecta o comportamento de indivíduos com tendência a autopromoção, frieza emocional, duplicitade, agressividade e um caráter socialmente maléfico (Góis et al., 2024; Paulhus et al., 2017), que podem fazer com que sejam propensos a comportamentos oportunísticos, e até mesmo atos fraudulentos em diferentes contextos, inclusive no corporativo (Góis et al., 2024).

De forma individual, o narcisismo é definido como um padrão de grandiosidade, necessidade de admiração e falta de empatia (D'Souza et al., 2018; Paulhus & Williams, 2002). No contexto organizacional, os narcisistas tendem a tomar decisões estratégicas ousadas, são carismáticos, inovadores, destacando seu talento e contribuindo para o sucesso da empresa (Campbell, Hoffman & Campbell, 2011). Por outro lado, esses indivíduos estão sujeitos a comportamentos antiéticos, como manipulação de relatórios contábeis, crimes do colarinho branco, evasão fiscal e fraudes (Olsen & Stekelberg, 2016).

Em relação à psicopatia, Jones e Paulhus (2014) a descrevem como falta de afetividade, ausência de remorso, mentira patológica e egocentrismo. Indivíduos com altos traços psicopáticos frequentemente ocupam cargos executivos de alto escalão, ocultando comportamentos prejudiciais e manipulando situações para benefício próprio, como evitar impostos ou manipular preços das ações. Em contrapartida, esses indivíduos apresentam no ambiente corporativo características como carisma, criatividade, bom pensamento estratégico e capacidade de comunicação (D'Souza& Lima, 2015).

No tocante ao maquiavelismo, as principais características incluem crenças cínicas e imorais, desapego emocional, motivação centrada em autobenefícios, famintos por poder, interessados em si mesmos, planejamento estratégico, manipulação e exploração (Jones & Paulhus, 2014). No entanto, dentre os aspectos positivos desses indivíduos, destaca-se que são estratégicos e táticos na gestão, apresentando alta adaptabilidade e capacidade de contribuir e cooperar quando isso lhes é vantajoso (D'Souza& Lima, 2015).

Por último, o sadismo é caracterizado por comportamentos cruéis e a infligir dor para afirmar poder e obter prazer (Paulhus, 2014). O sadismo manifesta-se no dia a dia como sadismo cotidiano, marcado por comportamentos cruéis e agressivos, com impulsividade, insensibilidade, falta de empatia e tendência a

controlar ou prejudicar outros emocionalmente (Paulhus, 2014; Trémolière & Djeriouat, 2016).

Tido como um indivíduo de grande importância no contexto empresarial, o auditor também está sujeito a esses traços de personalidade sombrios (*Dark Tetrad*) e a sofrer impacto no exercício do seu julgamento.

Harrison, Summers e Mennecke (2018) e Góis et al. (2024) demonstraram que os traços de personalidade sombria afetam o processo decisório na medida em que (i) os narcisistas agem de forma antiética em seu próprio benefício, e mudam as percepções de suas habilidades, para cometer fraudes; (ii) os maquiavélicos não apenas agem de maneira antiética, mas também alteram sua percepções sobre as oportunidades que surgem para enganar os outros; (iii) os psicopatas racionalizam seus comportamentos fraudulentos; e (iv) os sádicos envolvem-se em ações prejudiciais que controlam os estados pessoais dos indivíduos.

Gundry e Liyanarachchi (2007) identificaram uma relação estatisticamente significante entre os tipos de personalidade dos auditores e os comportamentos disfuncionais de auditoria, tais como a aprovação prematura e a aceitação de explicações fracas dos clientes; a ocultação de informações que deveriam ser sinalizadas no relatório de auditoria; a falta de investigação de problemas técnicos; e a revisão superficial das evidências; comportamentos esses que acarretam a diminuição da qualidade da auditoria.

Os referidos autores acrescentam que auditores com altos traços de personalidade sombrios tendem a priorizar interesses pessoais em detrimento das necessidades dos stakeholders. Esses traços influenciam seu julgamento, levando a tomar decisões que favorecem a autopreservação, o alinhamento com a administração e a minimização de riscos, como disputas legais ou críticas, mesmo que comprometam a transparência e a precisão das informações (Heilmann, 2019; Taqi, Kalbuana, Abbas & Mayyizah, 2024).

O maquiavelismo, por exemplo, leva o auditor a manipulação e controle, omitindo informações (PAAs) que possam prejudicar sua própria imagem. Auditores com traços de psicopatia, caracterizados pela falta de empatia e pela insensibilidade emocional, podem negligenciar o impacto de suas omissões (PAAs) no bem-estar dos stakeholders, pois sua principal preocupação é evitar qualquer forma de exposição ou responsabilização (Mutschmann, Hasso & Pelster, 2022).

Auditores narcisistas buscam constantemente validação e uma imagem pública impecável. A omissão de PAAs pode ser vista como uma forma de evitar situações que possam manchar sua reputação ou expô-los a críticas, priorizando sua própria imagem em detrimento da qualidade do relatório (Bhaskar, Majors & Vitalis, 2019).

Auditores com traços de sadismo podem usar a omissão de uma informação importante, no caso desse estudo do PAAs, como forma de exercer controle sobre stakeholders, priorizando suas próprias motivações em detrimento da transparência e qualidade do relatório. Esse comportamento pode refletir o

prazer em impor dificuldades, prejudicando a comunicação de informações críticas (Góis et al., 2020).

Acredita-se que os auditores com elevados traços de personalidade sombrios apresentam uma predisposição maior a se envolver em manipulações de relatórios financeiros (Bhaskar et al., 2019), influenciando de forma negativa o julgamento dos PAAs, com a divulgação de uma menor quantidade de PAA ou seja, omitindo a divulgação de assuntos relevantes e de risco que seriam úteis para os stakeholders, diminuindo assim a qualidade informacional do relatório de auditoria (Heilmann, 2019; Mutschmann et al., 2022). Ressalta-se que ao omitir ou reduzir a quantidade de PAAs, esses auditores minimizam sua exposição a riscos legais, financeiros ou reputacionais, o que pode ser vantajoso para sua própria autoproteção (Bhaskar et al., 2019).

Nesse contexto, apresenta-se a hipótese da pesquisa:

H1: Os traços de personalidade sombrios têm efeito negativo no julgamento dos Principais Assuntos de Auditoria.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O instrumento de coleta de dados foi enviado, por e-mail, em outubro de 2020 a todos os 989 auditores associados ao Ibracon. O instrumento foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres, da Universidade Federal do Ceará (CAAE 43017520.7.0000.5055).

A coleta ocorreu no período de 10/01 a 15/11/2021, contemplando 320 respostas, sendo 9 excluídas por preenchimento incompleto, resultando uma amostra final de 311 questionários. A validade do instrumento de pesquisa foi verificada através da realização de pré-teste com 10 auditores membros do Ibracon, da 1ª. Regional, no dia 15/09/2020, com o intuito de avaliar a adaptação linguística, a equivalência semântica, conceitual e operacional do instrumento.

Justifica-se o período entre a coleta dos dados e a publicação definitiva dos resultados desta pesquisa pelo tempo necessário para o aprimoramento do texto, a partir de discussões em fóruns especializados da área.

A Tabela 1 apresenta resumo das variáveis da pesquisa, sua operacionalização e bases teóricas.

Tabela 1
Variáveis da pesquisa, operacionalização e bases teóricas

| Variável | Operacionalização | Base teórica |
|-----------------------------------|--|--|
| Julgamento | Caso adaptado de Asare (1992) e Dezoort, Harrison e Taylor (2006), em que os auditores devem fazer julgamentos dos PAAs. | Dezoort et al. (2006) Asare (1992). |
| Traços de personalidades sombrios | Narcisismo (NAC), maquiavelismo (MAQ) e psicopatia (PSI) são medidos por 27 afirmações de Jones e Paulhus (2014). O sadismo (SAD) foi avaliado por meio de 9 afirmações de Plouffe, Saklofske e Smith(2016). | Jones e Paulhus (2014) e Plouffe et al. (2016) |

Fonte: Elaborado pelos autores.

A seguir são descritas as formas de mensuração de cada variável adotada no estudo.

- Julgamento

O caso a ser utilizado neste estudo é uma adaptação do protocolo experimental utilizado nos trabalhos de Assare (1992) e Dezoort et al. (2006), onde os auditores devem ler o contexto e as informações da empresa e das informações obtidas durante a realização do planejamento da auditoria e efetuar o julgamento dos PAAs onde foram listados os assuntos mais relevantes sobre a Cia S/A - Continuidade Operacional, Reconhecimento da Receita, Contingência, Teste de recuperabilidade (*impairment*) estoque, Perda estimada com crédito de liquidação duvidosa, Passivos não registrados, Ambiente complexo de controles internos e de tecnologia da informação e solicitado ao auditor escolher o seu nível de concordância numa escala de 10 pontos, variando de (0) discordo totalmente a (10) concordo totalmente.

- Traços de personalidade sombrios

Os traços de personalidade sombrios usam como medida o questionário da *Dark triad* com 27 itens (Jones & Paulhus, 2014) e avaliação da personalidade sádica com 9 itens (Plouffe et al., 2016).

Os participantes indicam sua concordância em uma escala de 10 pontos (0 = Discordo totalmente; 10 = Concordo totalmente) com declarações que refletem os traços de personalidade sombrios e é medido pela média das respostas dos participantes.

Em relação as técnicas estatísticas, inicialmente, o estudo realiza estatística descritiva dos traços de personalidade dos auditores (média, mínimo, máximo e desvio padrão).

Posteriormente, procede-se o teste não paramétrico Kruskal-Wallis com o intuito de identificar diferenças significativas entre as características do auditor os traços de personalidade sombrios e entre o julgamento dos PAAs e os níveis dos traços de personalidade sombrios. Ressalta-se que para calcular os níveis dos traços de personalidade, mediu-se o nível médio das características para cada indivíduo e para o grupo e em seguida, dividiu-se o grupo em tercis (baixo, moderado, alto) para determinar a predisposição para o envolvimento em comportamentos sombrios no ambiente de negócios (Silva et al., 2020; Jones & Paulhus, 2014).

Para alcançar o objetivo geral do estudo utiliza-se a Modelagem de Equações Estruturais pelos Mínimos Quadrados Parciais – PLS (SEM), seguindo as diretrizes de Hair, Anderson, Tatham e Black (2005) para testar a hipótese da pesquisa.

Para a estimação do modelo proposto, foram construídos modelos de mensuração para cada construto, nos quais são especificadas as relações entre a variável latente. Essas relações são analisadas através da análise fatorial

confirmatória, avaliando a confiabilidade e a validade convergente através dos procedimentos de Fornell e Larcker (1981). Para avaliar a confiabilidade, utilizou-se o coeficiente Alfa de Cronbach e a confiabilidade composta (CC).

Para avaliar a validade, analisa-se a validade convergente medida através da variância média extraída (AVE – Average Variance Extracted) (Hair et al., 2005). Posteriormente, para analisar a validade discriminante, utilizou-se o critério Fornell-Larcker. Em seguida, é construído um modelo de mensuração geral com todas as variáveis latentes e todas as variáveis observadas. Nessa etapa, analisa-se o ajuste geral do modelo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A Tabela 2 apresenta o perfil dos respondentes com suas características, referentes ao gênero, idade, escolaridade, tipo de firma de auditoria, região e especialização de auditoria.

Tabela 2
Perfil dos respondentes

| Variáveis | Categorias | Frequência | Percentual (%) |
|--------------------|--------------------|------------|----------------|
| Gênero | Feminino | 116 | 37% |
| | Masculino | 196 | 63% |
| Idade | 20 – 30 | 96 | 31% |
| | 31 – 40 | 135 | 43% |
| | Acima de 41 | 80 | 26% |
| Escolaridade | Graduação | 188 | 60% |
| | Especialização/MBA | 102 | 33% |
| | Mestrado | 19 | 6% |
| | Doutorado | 2 | 1% |
| Firma de auditoria | Big4 | 165 | 53% |
| | Não Big4 | 146 | 47% |

Fonte: Resultados da pesquisa.

No tocante ao perfil sociodemográfico, os dados revelam que 63% dos respondentes são homens, indicando predominância masculina na auditoria independente. A maioria tem entre 31 e 40 anos (43%), seguida pela faixa de 20 a 30 anos (31%), refletindo o perfil de auditores associados ao IBRACON, geralmente com mais tempo de atuação. Quanto à escolaridade, 60% possuem graduação e 33% especialização/MBA, enquanto apenas 6% têm mestrado e 1% doutorado, evidenciando baixo interesse pela área acadêmica no Brasil. Além disso, 53% dos participantes trabalham em uma das quatro maiores empresas de auditoria, conhecidas como “Big4”.

Em relação aos resultados dispostos na Tabela 3, demonstra-se que os auditores participantes da amostra evidenciaram o maquiavelismo como o traço de personalidade sombrio predominante, apresentando uma média de 6,02 e o máximo de 9,40. Indivíduos com fortes traços de maquiavelismo são manipuladores, focados em ganhos pessoais, estratégicos e dispostos a usar táticas gerenciais para alcançar seus próprios objetivos (Jones & Paulhus, 2014).

Em seguida, tem-se o narcisismo, em que se identificou uma média de 5,47 e o máximo de 8,80. Indivíduos com traços narcisistas exibem grandiosidade, necessidade de admiração, falta de empatia e um foco exagerado em autoestima, vaidade e egoísmo (D'Souza et al., 2018). Esse resultado está em consonância com os achados de Marçal e Alberton (2020) e Janssen et al. (2021), os quais identificaram que maquiavelismo e narcisismo são os traços mais presentes nos auditores.

Tabela 3

Estatística descritiva – Traços de personalidade sombrios

| Traços de personalidade | Média | Mínimo | Máximo | Desvio-padrão |
|-------------------------|-------|--------|--------|---------------|
| Maquiavelismo | 6,02 | 3,00 | 9,40 | 1,48 |
| Narcisismo | 5,47 | 2,30 | 8,80 | 1,29 |
| Psicopatia | 4,34 | 1,30 | 7,40 | 1,15 |
| Sadismo | 2,69 | 1,00 | 5,70 | 1,16 |

Fonte: Resultados da pesquisa.

Em contrapartida, o sadismo teve a menor representatividade, apresentando média de 2,69 e o máximo de 5,47. Esse resultado está em linha com o trabalho de Góis et al. (2020), que identificaram uma baixa predominância de sadismo entre os auditores.

Após a estatística descritiva, com o intuito de identificar diferenças significativas entre as características do auditor e dos traços de personalidade sombrios, realizou-se o teste não paramétrico Kruskal-Wallis, como demonstrado na Tabela 4.

Tabela 4

Teste Kruskal-Wallis das características dos auditores e dos traços de personalidade sombrios

| Característica | Grupos | Df | Statistic | Sig. |
|----------------|--------------|-----|-----------|-----------|
| Gênero | Entre Grupos | 1 | 10,036 | 0,002(**) |
| | Nos grupos | 310 | | |
| Idade | Entre Grupos | 3 | 1,779 | 0,013(**) |
| | Nos grupos | 308 | | |
| Escolaridade | Entre Grupos | 3 | 1,478 | 0,220 |
| | Nos grupos | 308 | | |
| Big4 | Entre Grupos | 1 | 11,014 | 0,016(**) |
| | Nos grupos | 310 | | |

(**) Significante a 5%

Fonte: Resultados da pesquisa.

Os resultados demonstram que os traços de personalidade apresentam diferenças significativas em relação às características idade, gênero e tipo de firma de auditoria (Big4), com exceção para a escolaridade.

O resultado mostra que os traços de personalidade sombrios se apresentam distintos quando analisada a idade do auditor, demonstrando uma tendência a diminuição com a idade. Foster, Campbell e Twenge (2003) sugerem que o

impacto da idade nos traços de personalidade sombrios pode estar ligado à aprendizagem com o fracasso ao longo dos anos. Este resultado está parcialmente em linha com os achados da pesquisa de Bailey (2019), que constatou que a pontuação de narcisismo no indivíduo tende a diminuir com a idade.

Identificou-se ainda, que os traços de personalidade sombrios se apresentam distintos quando analisados o gênero do auditor, sendo superior para o auditor do gênero masculino. Esta desigualdade pode estar associada aos aspectos de agressividade, impulsividade e busca por dominância, comportamentos usualmente descritos como masculinos. Este resultado está em linha com as pesquisas de Jonason e Davis (2018), que identificaram que homens tendem a apresentar maiores escores para os traços de personalidade sombrios.

Diferença similar foi identificada para a característica tipo de firma de auditoria (*Big4*), demonstrando ser superior o nível de traço de personalidade sombrios para os auditores das firmas de auditoria *Big4*. Os resultados dão indícios que os auditores das firmas de auditoria *Big4* têm uma tendência a ter um maior nível de impulsividade, manipulação e grandiosidade. Isso pode ser explicado pelo ambiente dessas firmas, que oferecem salários altos, networking, melhores perspectivas de carreira e prestígio social, características que elevam o ego e a autoestima dos profissionais (Marçal & Albertone, 2020).

Adicionalmente realizou-se uma investigação para tentar identificar possíveis diferenças entre o julgamento dos PAAs por níveis dos traços de personalidade sombrios (baixo, moderado e alto). O resultado do teste não paramétrico Kruskal-Wallis demonstra que existem diferenças estatisticamente significantes entre os níveis dos traços de personalidade sombrios e PAAs (*Statistic* = 33,677, *p* = 0,027, dados não tabulados).

Para investigar e identificar os grupos que apresentam diferenças, foi realizado o teste de *post hoc Dunn-Bonferroni*, cujos resultados estão apresentados na Tabela 5.

Tabela 5
Teste *post hoc Dunn-Bonferroni*

| Dependente | Grupo | Grupo | Diferença média (I-J) | Statistic | Sig. |
|----------------------------------|----------|----------|-----------------------|-----------|----------|
| Principais assuntos de auditoria | Baixo | Moderado | 0,41 | 0,31 | 0,380 |
| | | Alto | 2,74 | 0,40 | 0,000(*) |
| | Moderado | Baixo | -0,41 | 0,31 | 0,380 |
| | | Alto | 2,32 | 0,30 | 0,000(*) |
| | Alto | Baixo | -2,74 | 0,40 | 0,000(*) |
| | | Moderado | -2,32 | 0,30 | 0,000(*) |

(*) Significante a 1%; (**) Significante a 5%

Fonte: Resultados da pesquisa.

O resultado do teste de *Dunn-Bonferroni* demonstrou que os indivíduos com altos traços de *Dark Tetrad* exibem diferença significativa (*p* = 0,000) em relação ao JDM e PAAs na comparação com os indivíduos que imprimem baixos e

moderados traços. Verificou-se que quanto maior o nível dos traços de personalidade sombrios, menor número de PAAs divulgados. Isso demonstra que, para a JDM dos PAAs, os auditores com altos traços de personalidade sombrio tendem a divulgar um menor número de risco identificados. Este resultado corrobora o entendimento do estudo de Furnham; Richards e Paulhus (2014) que estabelece que auditores com altos traços de personalidade sombrios podem implicar em diferentes perfis de risco para auditoria, avaliações de risco, planejamento de trabalho e execução de auditoria.

A hipótese deste estudo foi construída tendo como foco principal o núcleo compartilhado dos traços de personalidade sombrios (Paulhus et al., 2017). Dessa forma, realizou-se uma análise fatorial para agrupá-los, formando o fator *Dark Tetrad*, como sugerido por Jones e Paulhus (2014), evidenciado na Tabela 6.

Tabela 6
Análise fatorial

| Teste de esfericidade de Barlett | | | |
|---|-------------|-----------------|-------------------------|
| Qui-quadrado | 114,25 | Valor p | 0,000 (**) |
| Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) | 0,821 | | |
| Análise fatorial para componentes principais | | | |
| Fator | Autovalores | Proporção (%) | Proporção acumulada (%) |
| Fator 1 | 2,3974 | 0,6018 | 0,6018 |
| Fator 2 | 0,7452 | 0,1866 | 0,7884 |
| Fator 3 | 0,6109 | 0,1609 | 0,9393 |
| Fator 4 | 0,3191 | 0,0607 | 1 |
| Número de observações | 311 | Números retidos | 1 |

(**) Significante ao nível de confiança de 5%.

Fonte: Resultados da pesquisa (2024).

O resultado demonstrou ser plausível a aplicação da análise fatorial aos traços de personalidade sombrios ($KMO = 0,821$). Uma variável única foi gerada, com proporção de variância compartilhada para criar um fator corresponde a 60,18%.

4.1 Validação do modelo de mensuração

Realizou-se as análises de confiabilidade (Alfa de Cronbach e a confiabilidade composta), validade convergente (AVE) e validade discriminante (critério Fornell-Larcker) para garantir que o modelo de medição fosse robusto.

Tabela 7
Confiabilidade Composta, Alfa de Cronbach , AVE e Validade Discriminante.

| Descrição | N | C.C | Alfa de Cronbach | AVE | PSI | SAD | MAQ | NAC | PAA |
|-----------|---|-------|------------------|-------|--------------|-------------|--------------|--------------|-----|
| PSI | 9 | 0,982 | 0,955 | 0,736 | 0,858 | | | | |
| SAD | 9 | 0,953 | 0,948 | 0,706 | 0,292 | 0,84 | | | |
| MAQ | 9 | 0,965 | 0,94 | 0,671 | 0,115 | 0,379 | 0,819 | | |
| NAC | 9 | 0,968 | 0,948 | 0,707 | -0,119 | 0,322 | 0,175 | 0,841 | |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------------|
| PAA | 7 | 0,96 | 0,947 | 0,759 | -0,25 | -0,108 | -0,515 | -0,363 | 0,871 |
|-----|---|------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------------|

MAQ - Maquiavelismo, NAC - Narcisismo, PAA - Principais Assuntos de Auditoria, PSI - Psicopatia e SAD – Sadismo.

Fonte: Resultados da pesquisa.

Os resultados demonstraram que as escalas utilizadas são confiáveis e válidas para medir os construtos teóricos abordados no estudo, apresentando valores de acordo com o preconizado pela literatura e que as raízes quadradas das AVEs foram maiores do que as correlações dos construtos, constatando-se que há validade discriminante nos dados analisados.

4.2 Avaliação da validade do modelo estrutural

Os valores de VIF as dimensões analisadas nessa pesquisa variam de 1,337 a 2,873, demonstrando que estão abaixo do valor crítico indicativo, concluindo que não há problemas de colineariedade no modelo.

Adicionalmente, o resultado do valor Q² de Stone-Geisser do modelo resultou em valores positivos, suportando a relevância preditiva do modelo.

Em seguida procedeu-se à avaliação da significância e da relevância das relações, testando-se, assim, a teoria da pesquisa. Com base em Hair et al. (2005), utilizou-se o procedimento de bootstrapping com 5.000 subamostras para verificar a significância dos caminhos estruturais propostos (Tabela 8).

O resultado do modelo 1 dá indícios que os traços de personalidade sombrios dos auditores influenciam negativamente o julgamento dos PAAs ($\beta=-0,530$, $p=0,000$), confirmando a Hipótese H1 desse estudo.

Tabela 8

Resultados da Modelagem de Equações Estruturais (TPB)

| Modelo estrutural – análise de caminho | Coeficiente estrutural | Erro-padrão | T | p-value | R ² | f ² |
|--|------------------------|-------------|-------|---------|----------------|----------------|
| Modelo 1 – Dark Tetrad x PAA | | | | | | |
| Dark tetrad > PAA | -0,530 | 0,026 | 8,752 | 0,000* | 0,280 | 0,147 |
| Modelo 2 – Traços de personalidade sombrios X PAA | | | | | | |
| Maquiavelismo > PAA | -0,430 | 0,030 | 12,58 | 0,000* | | 0,185 |
| Narcisismo > PAA | -0,247 | 0,044 | 8,103 | 0,000* | | 0,154 |
| Psicopatia > PAA | -0,226 | 0,034 | 6,353 | 0,018** | 0,295 | 0,127 |
| Sadismo > PAA | -0,003 | 0,105 | 2,080 | 0,876 | | 0,019 |

(*) Significante ao nível de confiança de 1%; (**) Significante ao nível de confiança de 5%.

Fonte: Resultados da pesquisa.

Esse resultado coaduna com o preconizado na literatura que estabelece que os traços de personalidade sombrios apresentam uma relação inversa com honestidade e modéstia, fazendo com que auditores com elevados traços de personalidade sombrios apresentem uma predisposição para comportamentos oportunista, antiético, de manipulação de relatórios contábeis, gerenciamento de resultados, fraudes, autopromoção (Jones & Paulhus, 2014) e tenham impulsos

internos mais fortes para servir a si mesmo às custas dos outros (Bhaskar et al., 2019), levando-os a priorizarem seus próprios interesses em detrimento dos objetivos organizacionais ou dos stakeholders (Jones & Paulhus, 2014).

Auditores com tais características tendem a manipular informações, omitir dados críticos ou emitir julgamentos oportunistas para alcançar metas individuais, como ascensão hierárquica, manutenção do cliente e de status perante os pares, obtenção de bônus financeiros ou mesmo reforço de seu ego. Essas ações são motivadas pela busca de poder, prestígio e validação social, mesmo que para isso adotem comportamentos antiéticos. Esse padrão de comportamento está associado a manipulações financeiras e decisões que comprometem a qualidade da auditoria (Jones & Paulhus, 2014; D'Souza & Lima, 2015).

Desta forma pode-se inferir que o julgamento dos PAAs, que se refere as áreas avaliadas como de maior risco de distorção relevante e assuntos significativos relativos às áreas das demonstrações contábeis, é influenciado pelos traços de personalidade sombrios do auditor (Spain et al., 2014). Ressalta-se que esse efeito é negativo, fazendo com que auditores com elevados traços de personalidade sombrios divulguem um menor número de PAAs, o que pode ser explicada pela natureza desses traços de personalidade, nos quais o interesse próprio predomina. Ademais, ressalta-se que ao omitir ou reduzir a quantidade de PAAs, esses auditores minimizam sua exposição a riscos legais, financeiros ou reputacionais, o que pode ser vantajoso para sua própria autoproteção (Bhaskar et al., 2019).

Esses indivíduos podem ver a divulgação de PAAs como um risco à sua imagem, especialmente se o relatório expuser problemas que gerem atenção negativa à entidade ou levem a questionamentos sobre sua competência profissional. A omissão, nesse caso, é uma estratégia de autopreservação, evitando situações que possam manchar sua reputação ou prejudicar relações futuras (Bhaskar et al., 2019; Jones & Paulhus, 2014).

Ademais, auditores com altos traços de personalidade sombrio podem omitir PAAs para manter relacionamentos favoráveis com os gestores da entidade auditada, principalmente quando a organização é uma fonte de contratos futuros. Essa manipulação também pode se manifestar como uma tentativa de ganhar confiança da alta administração ao minimizar problemas críticos (Spain et al., 2014; Bhaskar et al., 2019).

Além disso, a divulgação de PAAs pode expor fragilidades nos processos da entidade auditada, levando a implicações legais, regulatórias ou até financeiras. Auditores com traços sombrios optam pela omissão como uma maneira de minimizar riscos pessoais, como a perda de contratos ou processos judiciais, ignorando o impacto disso sobre a confiabilidade das demonstrações financeiras.

Destaca-se que a divulgação dos PAAs pode resultar num esforço adicional por parte dos auditores (Pinto & Moraes, 2019). Isto é, uma vez que os auditores são solicitados a elaborar divulgações relativas a áreas complexas, poderão ampliar seus procedimentos e desenvolver processos de controle de qualidade, resultando em um aumento da carga de trabalho (Bédard, Chtourou

& Courteau, 2004), o que pode não ser interessante para auditores com altos traços de personalidade sombrios, uma vez que o comportamento de grandiosidade, encontra-se ligado ao comportamento de preguiça, pois os indivíduos com comportamentos de grandiosidade sentem-se superiores aos outros, têm uma necessidade de serem admirados e reconhecidos mas, muitas vezes, com o menor esforço possível (D'Souza & Lima, 2015).

Em relação ao resultado no Modelo 2, pode-se inferir que os traços de personalidade sombrios maquiavelismo, narcisismo e psicopatia influenciam negativamente o julgamento dos PAAs. Já o traço de personalidade sadismo não apresentou um efeito estatisticamente significante.

Auditores com altos traços de personalidade de maquiavelismo demonstram uma tendência a priorizar seus interesses pessoais em detrimento da transparência e da ética no ambiente de trabalho (Jones & Paulhus, 2014). Isso se manifesta por meio de manipulações e omissões intencionais de informações, como dos PAAs, para evitar conflitos com a administração, repercussões legais ou até mesmo para garantir ganhos pessoais, como ascensão hierárquica ou prestígio social (Kerckhofs, Vandenhante, & Hardies; 2024). Tais comportamentos são sustentados por uma visão cínica e pela utilização de táticas manipuladoras para alcançar poder e vantagens individuais, frequentemente à custa da qualidade das decisões e do bem-estar organizacional (Giacalone & Promislo, 2013; Jones & Paulhus, 2014). Estudos indicam que o maquiavelismo, caracterizado por manipulação estratégica e busca por controle, foi associado a comportamentos tais como a alteração de procedimentos de auditoria ou o encerramento precoce de auditorias para gerenciar conflitos ou minimizar riscos reputacionais (Rostami & Faraji, 2022).

Indivíduos narcisistas, movidos por uma preocupação exacerbada com a autopromoção e preservação de status (Jones & Paulhus, 2014), podem restringir a divulgação de PAAs para evitar críticas ou questionamentos que possam minar sua reputação profissional (Harrison et al., 2018). Esse comportamento também está associado a estratégias para evitar litígios. Auditores com traços de narcisistas frequentemente utilizam uma comunicação vaga ou podem reduzir o número de PAAs como uma forma de mitigar o risco de responsabilização legal, especialmente em ambientes regulatórios mais rigorosos (Jones & Paulhus, 2014; Kerckhofs et al., 2024).

A insensibilidade emocional dos psicopatas pode afetar diretamente a forma como conduzem auditorias, influenciando a escolha e divulgação de informações importantes, como PAAs. Psicopatas, conhecidos por sua falta de empatia e propensão a desconsiderar normas sociais (D'Souza & Lima, 2015), podem adotar uma abordagem mais negligente, tratando a auditoria de forma superficial e visando apenas cumprir os requisitos mínimos das normas estabelecidas. Em vez de refletir sobre os interesses dos stakeholders ou os impactos de suas descobertas, a tendência é evitar qualquer exposição que possa resultar em críticas ou responsabilização (Paulhus & Williams, 2002). A falta de um envolvimento genuíno com a análise pode levar a uma escolha seletiva de informações a serem divulgadas, de modo a minimizar riscos pessoais, como litígios ou danos à reputação Kerckhofs et al., 2024).

A não influencia do sadismo no julgamento do auditor pode estar relacionada à utilidade social questionável de tal traço de personalidade. Sobre o assunto, Trémolière e Djeriouat (2016) afirmam que o sadismo é o único traço socialmente aversivo que não oferece nenhuma vantagem em termos de cumprimento de metas.

De forma geral, os resultados podem ser explicados pela natureza dos traços de personalidade sombrios, nos quais o interesse próprio predomina como motivação, levando o auditor a priorizar ganhos pessoais em detrimento da ética e da transparência (Schluetera & Sakela, 2022), com exceção do sadismo. Essas ações são motivadas pela busca de poder, prestígio e validação social, (Jones & Paulhus, 2014; D'Souza & Lima, 2015).

Corroborando o resultado da pesquisa, os estudos de Harrison et al. (2018) e Brown, Majors e Vance (2021) constataram que o comportamento oportunista é significativamente influenciado por altos traços de personalidade maquiavélico e os achados da pesquisa de Bailey (2019) identificaram que o oportunismo está associado a altos traços de psicopatia, uma vez que os psicopatas tendem a acreditar que podem alcançar seu interesse na carreira por outros meios que não a sua competência, e de Abdel-Meguid, Jennings e Olsen (2021), que constataram que os narcisistas são muito mais propensos a usar seu poder discricionário em divulgações para explorar os benefícios que eles contêm para si e para a empresa.

5 CONCLUSÕES

Evidências empíricas dão indícios que os traços de personalidade sombrios (*Dark tetrad*) presentes nos auditores influenciam de forma negativa o julgamento dos Principais Assuntos de Auditoria no ambiente brasileiro, afetando a qualidade da auditoria e da informação contábil. Isto pode ser explicado pelo efeito negativo dessas personalidades, que devido às suas características, grandiosidade, manipulação, autopromoção e insensibilidade, predispõem os auditores a comportamentos oportunistas e antiéticos.

Auditores com traços de personalidade sombrios podem realizar omissões de PAAs como uma estratégia de autopreservação e manipulação, visando proteger sua reputação e manter relações favoráveis com gestores da entidade auditada, além de atender interesses pessoais, como ascensão profissional e manutenção de prestígio social junto aos pares. Essa postura reflete a insensibilidade ética característica desses indivíduos, que relegam o interesse público a um plano secundário, priorizando ganhos pessoais, como contratos futuros e validação social. Além disso, a omissão é utilizada para minimizar riscos pessoais associados à divulgação de fragilidades nos processos da entidade, como possíveis questionamentos legais ou financeiros, ignorando o impacto negativo sobre a transparência e a confiabilidade das demonstrações financeiras.

Destaca-se que os PAA's devem aumentar o conteúdo informacional do relatório do auditor ajudando os usuários a se concentrarem em aspectos das

demonstrações contábeis que o auditor também considerou desafiadores e fornecer uma espécie de mapa para auxiliar a navegar por relatórios complexos e focar em assuntos que possam ser importantes para a tomada de decisões. Desta forma, a não divulgação dos PAAs, ocasionadas pelo viés cognitivo do auditor, prejudica o processo de geração de informação útil.

Quando analisado o efeito individual por tipo de traços de personalidade sombrios no julgamento dos PAAs, os resultados indicam que o narcisismo, o maquiavelismo e a psicopatia estão significativamente relacionados ao julgamento dos PAAs, enquanto o sadismo não apresentou efeito significativo. Isso sugere que, embora os traços de personalidade sombrios, de um modo geral, tendam a impactar negativamente o julgamento dos auditores, a manifestação desse efeito varia entre os diferentes traços.

Auditores maquiavélicos utilizam estratégias manipuladoras para evitar conflitos e minimizar riscos reputacionais, restringindo a divulgação de PAAs de forma intencional. Narcisistas, por sua vez, buscam preservar sua imagem e evitar críticas, utilizando práticas que reduzem a comunicação clara dos PAAs. Já os psicopatas, devido à insensibilidade emocional e desprezo por normas sociais, adotam abordagens negligentes que comprometem a profundidade da análise e a qualidade das informações divulgadas.

Chama-se atenção para o não efeito do sadismo sobre o julgamento dos PAAs, que pode estar relacionada à utilidade social questionável de tal traço de personalidade, uma vez que o sadismo é o único traço socialmente aversivo que não oferece nenhuma vantagem em termos de cumprimento de metas.

Ressalta-se que a diferenciação entre os traços, no que diz respeito ao seu impacto nos PAAs, enfatiza a complexidade dos fatores psicológicos subjacentes à auditoria e sugere que a compreensão completa desses efeitos requer uma análise nuanceada dos diferentes componentes da tétrade sombria.

Os achados sugerem, ainda, que os traços de personalidade sombrios apresentam diferenças em relação às características individuais dos auditores como gênero, idade e tipo de firma de auditoria, demonstrando uma tendência dos traços de personalidade sombrios a diminuir com a idade e ser superior para o auditor do gênero masculino e para auditores que trabalham nas firmas de auditoria *Big4*.

As implicações deste estudo são multifacetadas. Para a prática da auditoria, os achados ressaltam a necessidade de considerar as características individuais dos auditores no recrutamento, seleção e treinamento, com o objetivo de mitigar os potenciais efeitos negativos dos traços de personalidade sombrios sobre o julgamento profissional, melhorando, assim, a composição das equipes de auditoria e a qualidade das auditorias.

Para os órgãos reguladores e as firmas de auditoria, os resultados enfatizam a importância de políticas, procedimentos e normativos que promovam a ética e a integridade na auditoria, bem como a necessidade de mecanismos de controle e supervisão eficazes para melhor o julgamento do auditor e assim, tendo como consequência aumentar a confiabilidade das informações financeiras divulgadas pelas empresas, ajudando assim, a solidificar o mercado

de capitais, criando condições para atrair e promover a permanência dos investidores nesse mercado.

Adicionalmente, este estudo contribui para a literatura em contabilidade comportamental e auditoria ao explorar a intersecção entre psicologia e prática de auditoria. Ao evidenciar o efeito dos traços de personalidade sombrios no julgamento dos PAAs, esta pesquisa amplia o entendimento sobre os determinantes do comportamento do auditor e abre caminhos para futuras investigações sobre as interações entre personalidade, ética e decisão profissional na auditoria.

Hurley (2019) afirma que muitos estudos que relacionaram variáveis com o julgamento utilizaram estudantes, entretanto os efeitos podem divergir a depender do participante da pesquisa. Desse modo, identificar os efeitos dos traços de personalidade no julgamento em auditores – população dessa pesquisa – amplia a contribuição para a literatura desse estudo.

Na pesquisa científica, destacam-se limitações como a aplicação do questionário durante a quarentena da Covid-19, dificultando o contato com auditores em home office, e a análise restrita a auditores brasileiros associados ao IBRACON.

Apesar do rigor estatístico usado nas análises, os resultados desta pesquisa envolvem o autorrelato, e, portanto, podem vir a gerar um viés na autodescrição das características e do comportamento dos pesquisados, isto é, uma propensão do indivíduo relatar um comportamento socialmente aceito. Outra limitação do estudo é que a análise se concentra especificamente no julgamento dos principais assuntos de auditoria, não contemplando outros julgamentos como tipo de relatório e outros assuntos de auditoria, que poderiam interferir no julgamento dos entrevistados. Outra limitação do estudo, é a possibilidade de os entrevistados terem julgados os principais assuntos de auditoria como uma ressalva ou outros assuntos de auditoria na estrutura do relatório.

Como sugestão para futuras pesquisas, recomenda-se investigar o efeito de outros tipos de julgamentos dos auditores independentes, como por exemplo, julgamento de materialidade, tipo de relatório de auditoria, continuidade, julgamentos que compreendam todas as fases do processo da auditoria, com o intuito de captar possíveis diferenças nessa relação.

REFERÊNCIAS

- Abdel-Meguid, A.; Jennings, J. N.; Olsen, K. J. (2021). The Impact of the CEO's Personal Narcissism on Non-GAAP Earnings. *The Accounting Review*, 96(3), 1–25. <https://doi.org/10.2308/TAR-2017-0612>
- Abdelfattah, T., Elmahgoub, M., & Elamer, A. A. (2020). Female audit partners and extended audit reporting: UK evidence. *Journal of Business Ethics*, 174, 177-197. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04607-0>

- Asare, S. K. (1992). The auditor's going-concern decision: Interaction of task variables and the sequential processing of evidence. *The Accounting Review*, 67(2), 379-393. <http://www.jstor.org/stable/247731>
- Bailey, C. D. (2019). The joint effects of narcissism and psychopathy on accounting students' attitudes towards unethical professional practices. *Journal of Accounting Education*, 49, 100635. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2019.08.001>
- Bédard, J.; Chtourou, S. M.; Courteau, L. (2004). The Effect of Audit Committee Expertise, Independence, and Activity on Aggressive Earnings Management. *Auditing A Journal of Practice & Theory* 23(2), 13-35. <https://doi.org/10.2308/aud.2004.23.2.13>
- Bhaskar, L. S., Majors, T. M., & Vitalis, A. (2019). Are auditor negotiations impaired during depleting times? The importance of client characteristics and auditor skepticism. *SSRN Electronic Journal*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3373379>
- Birnberg, J. G., Luft, J., & Shields, M. D. (2007). Psychology theory in management accounting research. In *Handbook of management accounting research*, 1, 113-136. Elsevier.
- Bonner, S. E. (2008). *Judgment and decision making in accounting*. Prentice Hall.
- Brown, T. J.; Majors, T. M & Vance, T. W. (2021). Incomplete contracts and employee opportunism: how Machiavellianism moderates the effects of impacting an uncompensated objective. *Journal of Management Accounting Research*, 33(2), 1-18. <https://doi.org/10.2308/JMAR-18-023>
- Campbell, W. K.; Hoffman, B. J.; Campbell, S. M. & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 21, 268-284. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.007>
- Colares, A. C. V, Pinheiro, L. E. T., & Silva, J. N. (2020). Principais assuntos de auditoria: a divulgação ainda é comunicativa após três anos de aplicação da NBCTA 701? *Revista Eletrônica do Departamento de Ciências Contábeis & Departamento de Atuária e Métodos Quantitativos (REDECA)*, 7(1), 89-111. <https://doi.org/10.23925/2446-9513.2020v7i1p89-111>
- Conselho Federal de Contabilidade. Resolução CFC n. 2016/NBCTA701, de 4 de julho de 2016. Aprova a NBC TA 701, que dispõe sobre a comunicação dos principais assuntos de auditoria no relatório do auditor independente. www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTA701.pdf.
- D'Souza, M. F., Aragão, I. R., & De Luca, M. M. M. (2018). Análise da ocorrência de maquiavelismo e narcisismo no discurso nos relatórios administrativos de empresas envolvidas em escândalos financeiros. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 12(3). <https://doi.org/10.17524/repec.v12i3.1899>

D'Souza, M. F., & Lima, G. A. S. F. (2015). The dark side of power: The Dark Triad in opportunistic decision-making. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 8(2), 135-156. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2641799>

D'Souza, M. F & Lima, G. A. S. F. (2018). Escolha de carreira: o Dark Triad revela interesses de estudantes de Contabilidade. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 12, e151837. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-6486.rco.2018.151837>

D'Souza, M. F., & Lima, G. A. S. F. (2019). Um olhar sobre os traços do Dark triad e os valores culturais de estudantes de contabilidade. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 1(1), 161-183. <https://doi.org/10.14392/ASAA.2019120109>

DeZoort, T., Harrison, P., & Taylor, M. (2006). Accountability and auditors' materiality judgments: The effects of differential pressure strength on conservatism, variability, and effort. *Accounting, Organizations and Society*, 31(4-5), 373-390. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2005.09.001>

Edwards, W. (1954). The theory of decision making. *Psychol. Bulletin*, 51(4) ,380-417. <https://doi.org/10.1037/h0053870>

Ferreira, C., & Morais, A. I. (2019). Análise da relação entre características das empresas e os key audit matters divulgados. *Revista Contabilidade & Finanças*, 31(83), 262-274. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201909040>

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing*, 18(1), 39-59. <https://doi.org/10.2307/3151312>

Foster, J.; Campbell, W. K. & Twenge, J. (2003). Individual differences in narcissism: Inflated self-views across the lifespan and around the world. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 469-486. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00026-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00026-6)

Furnham, A.; Richards, S. C. & Paulhus, D. L. (2014). The dark triad of personality: a 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3),199-216. <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>

Giacalone, R. A. Promislo, M. D. (2013). *Machiavellianism, Unethical Behavior, and Well-Being in Organizational Life*. Routledge.

Góis, A. D., Lima, G. A. S. F., De Luca, M. M. M., & Gotti, G. (2024). Dark Tetrad personality and earnings management: the moderating effect of corporate reputation. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 17(2), 209-225/226. <https://doi.org/10.14392/asaa.2024170209>

- Góis, A. D., Lima, G. A. S. F. D., & De Luca, M. M. M. (2020). Everyday sadism in the business area. *RAUSP Management Journal*, 55(3), 393-408. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-03-2019-0048>.
- Gundry, L. C., & Liyanarachchi, G. A. (2007). Time budget pressure, auditors' personality type, and the incidence of reduced audit quality practices. *Pacific Accounting Review*, 19(2), 125-152. <https://doi.org/10.1108/01140580710819898>.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (2005). Análise multivariada de dados. (5a ed., A. SchlupSant'anna e A. Chaves, Neto Trad.). Bookman.
- Harrison, A., Summers, J., & Mennecke, B. (2018). The effects of the dark triad on unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 153, 53-77. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3368-3>.
- Heilmann, A. G. M. (2019). The consequences of disclosing key audit matters (KAMs): A review of the academic literature. *Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie*, 93, 5–14. <http://doi.org/10.5117/mab.93.29496>
- Hobson, J. L., Stern, M. T., & Zimbelman, A. F. (2020). The Benefit of Mean Auditors: The Influence of Social Interaction and the Dark Triad on Unjustified Auditor Trust. *Contemporary Accounting Research*, 37(2), 1217 -1247. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12511>
- Hurley, P. J. (2019). Ego Depletion and Auditors' JDM Quality Northeastern U. *Accounting, Organizations and Society*, 2735088. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2735088>
- Janssen, S.; Hardies, K. Vanstraelen, A. & Zehms, K. M. (2021). Auditors 'Professional Skepticism: Traits, Behavioral Intentions, and Actions. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3717615>
- Javadi, H., Hosseini, S.H, Hemmati, B., & Shokri, A. (2024). The effect of dark personality traits and individual accountability on auditors' skepticism and professional judgment. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 9(35), 65-78. <https://10.30495/ijfma.2022.66659.1828>
- Jonason, P. K. & Davis, M. D. (2018). A gender role view of the Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 125, 102-105. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.01.004>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>

- Jones, D. N. & Paulhus, D. L. (2017). Duplicity among the Dark Triad: Three faces of deceit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(2), 329–342. <https://doi.org/10.1037/pspp0000139>
- Kerckhofs, L.; Vandenhante, M. L. & Hardies, K. (2024). A systematic literature review on the bright and dark sides of auditors' personality. *Maandblad Voor Accountancy en Bedrijfseconomie*, 98(1-2), 11-24. <https://doi.org/10.5117/mab.98.116510>
- Lotfi, M., Muktar, S. N., Ologbo, A. C., & Chiedu, C. K. (2016). The influence of the Big-Five personality traits dimensions on knowledge sharing behaviour. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(1), 241-250. <https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n1s1p241>
- Marçal, R. R. & Alberton, L. (2020). Relação entre os traços sombrios de personalidade e o ceticismo profissional dos auditores independentes. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 14(4). <https://doi.org/10.17524/repec.v14i4.2663>
- Majors, T. M. (2015). The interaction of communicating measurement uncertainty and the dark triad on managers' reporting decisions. *The Accounting Review*, 91(3), 973-992. <https://doi.org/10.2308/accr-51276>
- Mutschmann, M., Hasso, T. & Pelster, M., 2022. "Dark Triad Managerial Personality and Financial Reporting Manipulation," *Journal of Business Ethics*, Springer, 181(3), 763-788. <http://doi.org/10.1007/s10551-021-04959-1>
- Nelson, M. & Tan, H. T. (2005). Judgment and decision making research in auditing: A task, person, and interpersonal interaction perspective. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 24(1), 41-71. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.761706>
- Olsen, K. J. & Stekelberg, J. M. (2016). CEO narcissism and corporate tax sheltering. *The Journal of the American Taxation Association*, 38(1), 1-22. <https://doi.org/10.2308/atax-51251>
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a taxonomy of dark personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 421-426. <https://doi.org/10.1177/0963721414547737>
- Paulhus, D. L., Curtis, S. R. & Jones, D. N. (2017). Aggression as a Trait: The Dark Tetrad Alternative. *Current Opinion in Psychology*, 19, 88–92. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.04.007>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)

- Pinto, I., & Morais, A. I. (2019). What matters in disclosures of key audit matters: evidence from Europe. *Journal of International Financial, Management & Accounting*, 30(2), 145-162. <https://doi.org/10.1111/jifm.12095>
- Plouffe, R., Saklofske, D., & Smith, M. (2016). The assessment of sadistic personality: Preliminary psychometric evidence for a new measure. *Personality and Individual Differences*, 104, 166-171. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.07.043>
- Rosequist, R., & Kromka, S. M. (2024). The Dark Side of Conflict: The Relationships between Dark Tetrad Personality Traits and Conflict Management Styles. *Imagination, Cognition and Personality*, 44(2), 121-141. <https://doi.org/10.1177/02762366241281253>
- Rostami, S. & Faraji, M. (2022). Machiavellianism, Anti-Societalism, and Pressures on Auditors: Professional and Ethical Judgment Test. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 9(1), 34-46. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6480163>
- Santos, C. A. & Cunha, P. R. (2021). Efeito da Confiança entre a Pressão de Tempo e Complexidade no Julgamento e Tomada de Decisão em Auditoria. *Revista de Administração Contemporânea*, 25(5). <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021200037.por>
- Schluetera, J. K. M., & Sakela, V. S. R. (2022). Dark Triad personality traits and auditor independence – A systematic literature review, SSRN, 42. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4014690>.
- Silva, A., Cunha, P. R., & D'Souza, M. F. (2020). Influência do Dark Tetrad de executivos no gerenciamento de resultados (Apresentação de trabalho). 20ª USP International Conference in Accounting, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- Simon, H. A. (1970). Rational decision making in business organizations. *The American Economic Review*, 69 (4), 493-513. <http://www.jstor.org/stable/1808698>.
- Spain, S. M., Harms, P. D., & Lebreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 41-60. <https://doi.org/10.1002/job.1894>.
- Tandean, J., Gagaring, P. & Syamsuddin. (2022). The effect of self efficacy, time budget pressure and audit experience on audit judgment with task complexity as moderating variable. *International Journal of Research and Review*, 9,372–77. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220144>
- Taqi, M.; Kalbuana, N.; Abbas, D.S, & Mayyizah, M. (2024). Litigation Risk: Delving into Audit Quality, Internal Audit Structure, Political Connections, and

Company Size. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (IJMS)*, 17 (4), 1217-1232. <http://doi.org/10.22059/ijms.2024.367759.676318>

Trotman, K. T.; Tan, H. C. & Ang, N. (2011). Fifty-year overview of judgment and decision-making research in accounting. *Accounting and Finance*, 51(1), 278–360, 2011. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2010.00398.x>.

Trémolière, B. & Djeriouat, H. (2016). The sadistic trait predicts minimization of intention and causal responsibility in moral judgment. *Cognition*, 146, 158-171. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2015.09.014>.

Tversky, A. & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: heuristics and biases. *Science*, 185, 1124–1131. <https://doi.org/10.1126/science.185.4157.11>.

| Planilha de Contribuição dos Autores | | | | |
|--|------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| Contribuição | Lorena C. de O. Araujo | Paolo G. L. de Araujo | Guilherme C. de O. Mello | Gustavo C. de O. Mello |
| 1. Idealização e concepção do assunto e tema da pesquisa | X | | | |
| 2. Definição do problema de pesquisa | X | | | |
| 3. Desenvolvimento da Plataforma Teórica | X | | X | X |
| 4. Delinamento da abordagem metodológica da pesquisa | X | X | | |
| 5. Coleta de dados | | | X | X |
| 6. Análises e interpretações dos dados coletados | X | X | X | X |
| 7. Conclusões da pesquisa | X | X | | |
| 8. Revisão crítica do manuscrito | X | X | | |
| 9. Redação final do manuscrito, conforme as normas estabelecidas pela Revista. | X | | | |
| 10. Orientação | X | | | |