

**MESTRADO EM**  
**CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS**  
**EMPRESARIAIS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
DISSERTAÇÃO

O EFEITO DA PERSONALIDADE DO AUDITOR, DA CULTURA ÉTICA E  
DA PRESSÃO DO TEMPO NA QUALIDADE DA AUDITORIA

SARA CHAGAS COSTA

OUTUBRO - 2019

**MESTRADO EM**  
**CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS**  
**EMPRESARIAIS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

O EFEITO DA PERSONALIDADE DO AUDITOR, DA CULTURA ÉTICA E  
DA PRESSÃO DO TEMPO NA QUALIDADE DE AUDITORIA

SARA CHAGAS COSTA

**ORIENTAÇÃO:**

PROFESSOR DOUTOR ANTÓNIO CARLOS DE OLIVEIRA SAMAGAIO

OUTUBRO - 2019

## Resumo

Este estudo tem como objetivo estender a literatura sobre a Qualidade de Auditoria (QA), identificando determinantes da QA relacionadas com as características dos auditores e da envolvente em que atuam. Investigámos o efeito da personalidade do auditor através da teoria de personalidade *Big Five*, da cultura ética das firmas de auditoria e da pressão orçamento de tempo na QA. A QA, por sua vez, foi avaliada pelo ceticismo profissional e pelas práticas reduzidas de qualidade de auditoria.

Como estratégia de investigação utilizámos o inquérito, tendo os dados sido recolhidos através de um questionário eletrónico. Para análise dos dados, utilizámos o *software* PLS-SEM. A nossa amostra é composta por 115 auditores portugueses, pertencentes a firmas nacionais e internacionais.

Os resultados indicam que as firmas de auditoria com uma cultura ética forte influenciam positivamente e significativamente a QA. O traço de personalidade Abertura à experiência também apresenta uma relação positiva e significativa na QA, enquanto que o traço de personalidade Conscienciosidade demonstra uma relação negativa com as práticas reduzidas de qualidade de auditoria. Quanto aos outros traços de personalidade – Neuroticismo, Amabilidade e Extroversão – e à pressão orçamento de tempo, não conseguimos concluir a sua influência na QA.

**Palavras-chave:** qualidade de auditoria, pressão orçamento de tempo, personalidade, traços de personalidade, cultura ética, práticas reduzidas da qualidade de auditoria, ceticismo profissional

## **Abstract**

This study aims to extend the literature on Audit Quality (AQ), by identifying determinants of AQ related to the characteristics of the auditors and the environment that they work in. We investigated the effect of auditors' personality, through the Big Five personality theory, the audit firm's ethical culture and the time budget pressure on AQ. AQ, in its turn, was then evaluated by professional skepticism and reduced audit quality practices.

As a research strategy, we used a survey and the data was collected via an electronic questionnaire. For data analysis, we used the software PLS-SEM. Our sample consists of 115 Portuguese auditors, from both national and international firms.

Our findings indicate that audit firms with a strong ethical culture influence positively and significantly the AQ. The personality trait Openness to experience also has a positive and significant relation to AQ, whereas the personality trait Conscientiousness demonstrates a negative relation to reduced audit quality practices. As for the other personality traits – Neuroticism, Agreeableness and Extraversion – and the time budget pressure, we could not draw any conclusions on their influence on AQ.

**Keywords:** audit quality, time budget pressure, personality, personality traits, ethical culture, reduced audit quality practices, professional skepticism

## **Agradecimentos**

*Ao meu orientador, Professor Doutor António Samagaio, pela sua orientação e envolvimento ao longo da elaboração deste trabalho, por toda a disponibilidade, transmissão de conhecimentos e apoio.*

*Aos meus Pais, Irmãos e Avós, pelo apoio incondicional e esforço investido na minha educação. Por me mostrarem que com esforço e trabalho tudo é possível. A eles dedico todo o meu sucesso.*

*À Ilda, por estes 8 anos a partilhar casa, por cuidar sempre de mim e por toda a força e incentivo ao longo destes anos.*

*À Tia Isabel e à prima Nono, por toda a ajuda na elaboração deste trabalho.*

*A todos os meus amigos, pela amizade, compreensão e por todo o apoio.*

*A todos os meus colegas de Mestrado, em especial à Soraia Ribeiro, pela sua ajuda, incentivo e disponibilidade.*

## Índice de Tabelas

Tabela 1 – As cinco dimensões da teoria <i>Big 5</i> .....	9
Tabela 2 – Resultados do teste de significância dos coeficientes do modelo estrutural – <i>proxy</i> ceticismo profissional.....	31
Tabela 3 – Resultados do teste de significância dos coeficientes do modelo estrutural – <i>proxy</i> RAQP.....	31
Tabela 4 – Resultados do teste de significância da análise do tamanho do efeito no termo de interação .....	33

## Índice de Figuras

Figura 1 – Indicadores da QA .....	6
Figura 2 – Modelo de Investigação .....	25

# Índice

<b>Resumo</b> .....	<b>i</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>ii</b>
<b>Agradecimentos</b> .....	<b>iii</b>
<b>Índice de Tabelas</b> .....	<b>iv</b>
<b>Índice de Figuras</b> .....	<b>iv</b>
<b>Lista de Abreviaturas</b> .....	<b>vi</b>
<b>Lista de Anexos</b> .....	<b>vii</b>
<b>1. Introdução</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Revisão da Literatura</b> .....	<b>3</b>
2.1. Definição de conceitos .....	3
2.1.1. Qualidade de auditoria e os seus determinantes .....	3
2.1.2. Personalidade .....	6
2.1.3. Traços de personalidade .....	7
2.2. Formulação das hipóteses .....	9
2.2.1. A personalidade e a qualidade de auditoria .....	9
2.2.2. TBP e a qualidade de auditoria .....	15
2.2.3. Cultura ética e a qualidade de auditoria .....	18
<b>3. Dados e Metodologia</b> .....	<b>20</b>
3.1. Estratégia de investigação e instrumento de recolha de dados .....	20
3.2. Variáveis de medida .....	21
3.2.1. Medida do traço de personalidade .....	21
3.2.2. Medida do <i>time budget pressure</i> .....	21
3.2.3. Medida da cultura ética da firma de auditoria .....	21
3.2.4. Medida do ceticismo profissional .....	22
3.2.5. Medida de RAQP .....	22
3.3. Amostra .....	23
3.4. Modelo de pesquisa .....	23
3.5. Avaliação do Modelo de Mensuração .....	26
3.6. Efeitos moderadores .....	28
<b>4. Resultados</b> .....	<b>29</b>
4.1. Avaliação do Modelo Estrutural .....	29
4.2. Avaliação dos Efeitos Moderadores no Modelo Estrutural .....	33
<b>5. Conclusões</b> .....	<b>34</b>
<b>6. Referências</b> .....	<b>36</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>47</b>

## **Lista de Abreviaturas**

AQ – *Audit Quality*

AVE – *Average Variance Extracted – Variância Média Extraída*

BFI – *Big Five Inventory*

CC – *Confiabilidade Composta*

CE – *Cultura Ética*

CEOROC – *Código de Ética da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas*

CP – *Ceticismo Profissional*

DF's – *Demonstrações Financeiras*

EM – *Efeito Moderador*

FRC - *Financial Reporting Council*

GAO - *U.S Government Accountability Office*

IAASB - *International Auditing and Assurance Standards Board*

ISA – *Normas Internacionais de Auditoria*

OROC – *Ordem dos Revisores Oficiais de Contas*

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

QA – *Qualidade de Auditoria*

RAQP – *Reduced Audit Quality Practices – Práticas Reduzidas de Qualidade de Auditoria*

ROC – *Revisores Oficiais de Contas*

TBP – *Time Budget Pressure – Pressão Orçamento de Tempo*

VIF – *Variance Inflation Factor – Fator Inflação da Variância*

VC – *Validade Convergente*

VM – *Variável Moderadora*

VL – *Variável Latente*



## Lista de Anexos

Anexo 1 – Dados demográficos dos participantes.....	47
Anexo 2 – Informações profissionais dos participantes.....	47
Anexo 3 - Critério Fornell-Larcker – Correlações das variáveis latentes e raiz quadrada da AVE (diagonal).....	48
Anexo 4 - Consistência interna e validade convergente dos construtos reflexivos.....	48
Anexo 5 – Teste de colineariedade.....	48
Anexo 6 – Resultados do teste de significância da análise do tamanho do efeito ( $f^2$ ).....	49
Anexo 7 – Resultados do teste de significância do Efeito Moderador nas variáveis dependentes RAQP e CP.....	49

## 1. Introdução

A credibilidade das demonstrações financeiras (DF's) e a qualidade de auditoria (QA) revelam-se fatores preponderantes para a análise e tomada de decisão dos vários *stakeholders* de uma Entidade. Contudo, as falências e os escândalos relacionados com o relato financeiro fraudulento ocorridos em pleno século XX, revelaram deficiências nas práticas de auditoria, suscitando, por exemplo, preocupações acerca da independência do auditor (Tepalagul & Lin, 2014), dando início a um debate sobre o papel dos auditores e o funcionamento do mercado de auditoria (Stakebrand, 2016). Conforme é referido por Broberg *et al.* (2017), a profissão de auditoria está hoje sob pressão para realizar auditorias de elevada qualidade, por forma a conseguir justificar a sua função, papel e valor na sociedade.

Neste contexto, torna-se relevante compreender o comportamento dos auditores e os fatores que podem influenciar a disposição dos mesmos em comprometer a QA (Gundry & Liyanarachchi, 2007). Consequentemente, a QA tem sido uma temática focada na maioria dos estudos científicos em auditoria publicados no passado recente (DeFond & Zhang, 2014). Uma das linhas de investigação prende-se com a identificação dos fatores relacionados com os incentivos e competências dos auditores que condicionam a QA. A literatura expõe diversos *drivers*, tais como, a dimensão da firma de auditoria (e.g. DeFond & Zhang, 2014), reputação do auditor (e.g. Barton, 2005; Moizer, 1997), honorários (e.g. Chaney *et al.*, 2004; Hoitash *et al.*, 2007), entre outros.

Apesar da existência de um vasto corpo de literatura que investiga a QA associada a teorias de personalidade, nomeadamente à teoria *Type-A* e *Type-B* e também ao Lócus de Controlo, é notória a existência de uma lacuna na literatura que relacione o estudo da personalidade do auditor, aplicando a que é considerada a teoria mais importante para a explicação da personalidade humana (Costa & McCrae, 1992), a teoria de personalidade *Big Five*, com a QA. Existe também um *gap* na literatura no que toca aos estudos sobre as competências dos auditores e sobre as características básicas das firmas de auditoria tais como, a título de exemplo, sistemas de *corporate governance*, sistemas de controlo de QA, esquemas de remuneração, etc. (DeFond & Zhang, 2014). Por parte da literatura existente, há um incentivo à realização de estudos adicionais que abordem novas características individuais dos auditores, como o ceticismo profissional (CP), traços de personalidade, interações complexas da equipa de auditoria, entre outras características. Os autores DeFond & Zhang (2014) também observaram uma lacuna existente na

literatura acerca do processo de auditoria, considerando-a uma “caixa preta” ignorada pelos investigadores, principalmente devido a limitação de dados.

Deste modo, a nossa investigação vai ao encontro destas lacunas encontradas pelos autores DeFond & Zhang (2014), procurando olhar mais de perto para os efeitos das competências dos auditores na QA, de forma a contribuir para o avanço da literatura acerca destas temáticas.

Assim, o presente estudo visa identificar determinantes da QA relacionados com as características dos auditores. Os objetivos específicos são os seguintes: (i) mensurar o nível de QA através de indicadores de *input* (CP) e processos (práticas reduzidas de QA-RAQP – *Reduced Audit Quality Practices*); (ii) analisar o efeito dos traços de personalidade do auditor, da cultura ética (CE) das firmas de auditoria e a pressão do tempo (TBP – *time budget pressure*) na realização dos trabalhos, na QA.

Para atingir os objetivos específicos citados, a estratégia de investigação utilizada foi o questionário, direcionado a profissionais de auditoria. O questionário foi construído a partir da literatura existente, onde cada parte procura compreender e estudar cada determinante da QA proposta nos objetivos. Para a análise dos dados utilizámos o *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) com o *software* SmartPLS 3.0 (Ringle *et al.*, 2015).

A presente Dissertação encontra-se estruturada em cinco capítulos, sendo o primeiro a Introdução onde se procura enquadrar, de forma sintetizada, o estudo proposto e os seus objetivos. De seguida, a Revisão de Literatura que clarifica diversos conceitos, explicará de forma sucinta os fatores que influenciam e/ou comprometem a mesma e aborda de forma aprofundada a teoria de personalidade *Big 5*, enquadrando-a com a QA. No terceiro capítulo será apresentada a metodologia adotada para a investigação. No quarto capítulo serão descritos os resultados e a sua análise. Por fim, no quinto capítulo, serão apresentadas as principais conclusões acerca do estudo, bem como as suas limitações e sugestões para pesquisa futura.

## 2. Revisão da Literatura

### 2.1. Definição de conceitos

#### 2.1.1. Qualidade de auditoria e os seus determinantes

O conceito de QA tem sido particularmente relevante e objeto de estudo por diversos investigadores sob várias perspetivas, sobretudo devido ao facto de a definição e a forma de mensuração não serem consensuais, uma vez que a sua perceção depende dos “*olhos pelos quais se olha*” (Knechel *et al.*, 2013). Todas as partes interessadas – utilizadores, reguladores, auditores e sociedade - no processo de auditoria, podem ter visões diferentes do que constitui a QA, influenciando em última análise a sua denominação e o tipo de indicadores a utilizar para a avaliar. Aliás, Fischer (1996) argumenta que um dos mais importantes julgamentos feitos pelos auditores é sobre o que constitui uma auditoria de qualidade.

A definição emitida pelo *U.S Government Accountability Office* (GAO, 2003, p. 13), afirma que a QA é observada quando a auditoria é “*executada de acordo com as normas geralmente aceites de auditoria para proporcionarem garantia razoável e que as DF’s auditadas e as divulgações relacionadas são apresentadas de acordo com os princípios contabilísticos geralmente aceites e não estão materialmente distorcidas devido a erros ou fraudes*”. Trata-se por isso, de uma definição de carácter restrito que associa a QA à competência do auditor. DeAngelo (1981) define QA como a probabilidade de deteção de distorções materiais nas DF’s e, subsequentemente, a capacidade de relatar a existência dessas distorções, reportando-as no relatório de auditoria. De acordo com esta perspetiva, a QA é vista como uma função da competência e do nível de esforço do auditor (na descoberta das distorções) e do seu CP e independência (através do seu reporte) (Kilgore & Martinov-Bennie, 2014; Knechel *et al.*, 2013; Tepalagul & Lin, 2014).

DeFond & Zhang (2014, p. 276) clarificam o conceito de QA como uma “*maior garantia de que as DF’s refletem fielmente a economia subjacente à empresa, condicionada ao seu sistema de relato financeiro e às suas características inatas*”. Esta definição é complementada pelo Francis (2004), que considera que a QA pode ser definida como a perícia que o auditor tem em detetar erros ou distorções materialmente relevantes nas DF’s.

No entanto, DeFond & Zhang (2014) consideram que a maioria das definições de QA retratam a auditoria como um processo binário, pela qual os auditores obtêm sucesso ou fracasso na detecção de distorções materiais no relato financeiro. Para os autores, as responsabilidades do auditor vão muito para além da detecção de violações, de forma a garantirem a qualidade da informação financeira. Também Francis (2001, 2004) aborda a QA binária, realçando a dicotomia existente entre “falha de auditoria” e “nenhuma falha de auditoria”<sup>1</sup>. Francis (2004, p. 127) amplia o conceito de QA a um “*contínuo teórico que varia de muita baixa a muito elevada qualidade*”, sendo que as falhas de auditoria ocorrem no extremo inferior do “*continuum de qualidade*” levantando a questão do porquê da existência destas falhas, que põe em causa a QA. Segundo Francis (2001, 2004), as falhas de auditoria ocorrem por dois motivos: quando os princípios contabilísticos geralmente aceites não são impostos pelo auditor e quando um auditor falha na emissão de um relatório de auditoria modificado nas circunstâncias apropriadas. Estas duas falhas têm como consequência conceder aos seus utilizadores uma imagem infiel e incorreta das DF’s auditadas. Deste modo, concluímos que a QA é inversamente proporcional às falhas de auditoria, ou seja, quanto maior a taxa de falhas menor será a QA.

Em 2008, foi emitido um documento por parte do *Financial Reporting Council* (FRC) intitulado como “*Audit Quality Framework*”<sup>2</sup> onde são destacados cinco *drivers* essenciais da QA, fornecendo um conjunto de indicadores que permitem a sua respetiva mensuração: (1) a cultura da firma de auditoria, (2) as competências e qualidades pessoais dos sócios e do *staff* de auditoria, (3) a eficácia do processo de auditoria, (4) a confiança e utilidade do relatório de auditoria e (5) fatores fora do controlo dos auditores que afetam a QA. Este modelo realça assim, que “*um processo de auditoria eficaz não é suficiente para garantir a QA*” (Pinto, 2016, p. 83), uma vez que existem fatores externos ao controlo da firma de auditoria que são condicionantes à sua qualidade, tais como o ambiente legal e regulatório, o modelo contabilístico, etc.

---

<sup>1</sup> Para Francis (2004), “falha de auditoria” corresponde à falta de independência do auditor ou, caso este o seja, procedeu à emissão incorreta do relatório de auditoria, como não modificado ou limpo, devido à falha da recolha de evidências suficientes, conforme exigido pelas Normas Internacionais de Auditoria (ISA). “Nenhuma falha de auditoria” ocorre quando o auditor está em conformidade com os padrões de auditoria e emite uma opinião correta e independente sobre as DF’s do cliente a um nível apropriado de risco de auditoria.

<sup>2</sup> *Audit Quality Framework* foi concebido para apoiar uma comunicação eficaz entre auditores, comités de auditoria, reguladores, investidores e outras partes interessadas no processo de auditoria e na sua qualidade. Este documento foi preparado após uma extensa consulta à publicação anterior, emitida em novembro de 2006, intitulada como *Promoting Audit Quality*

No ano de 2014, o *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) produziu um documento chamado “*A Framework for Audit Quality: Key Elements that Create an Environment for Audit Quality*”, tendo como objetivos primordiais aumentar a consciencialização acerca dos principais elementos da QA e encorajar as partes interessadas a explorarem formas de melhorar a QA nos seus ambientes. Este documento aborda o conceito de QA como sendo um conjunto de elementos que criam um ambiente que maximiza a probabilidade de que auditorias de qualidade sejam realizadas de forma consistente, obedecendo a pontos fulcrais, tais como, a equipa de auditoria tenha uma atitude apropriada e ética, aplicação de um processo de auditoria rigoroso e procedimentos de controlo de qualidade que cumpram as leis, normas e regulamentos aplicáveis e interação adequada com as partes interessadas relevantes.

Francis (2001) apresenta uma estrutura concetual da QA que é composta por seis níveis de análise: os inputs de auditoria, o processo de auditoria, as firmas de auditoria, o mercado de auditoria e indústria de auditoria, as instituições e as consequências económicas dos resultados de auditoria. Em cada nível, há participantes diferentes – auditor, equipa, empresa, regulador – que podem ter incentivos diferentes e potencialmente conflituosos (Knechel *et al.*, 2013). A partir desta referência, Knechel *et al.* (2013) criou um *balanced scorecard* com o intuito de que as partes interessadas apenas se concentrassem nos indicadores da QA mais relevantes (Figura 1). Este *balanced scorecard* é composto por quatro categorias: (1) inputs, (2) processo, (3) resultados e (4) contexto. Cada categoria tem um conjunto de indicadores, com objetivo de se proceder à mensuração da QA.

Em suma, as quatro estruturas concetuais de QA apresentadas abaixo apontam para a inexistência de um único determinante da QA. Consequentemente, um estudo sobre os determinantes da QA é algo complexo, devendo considerar a panóplia alargada de fatores internos e externos às firmas de auditoria, para ter uma visão mais completa do que impulsiona a QA.

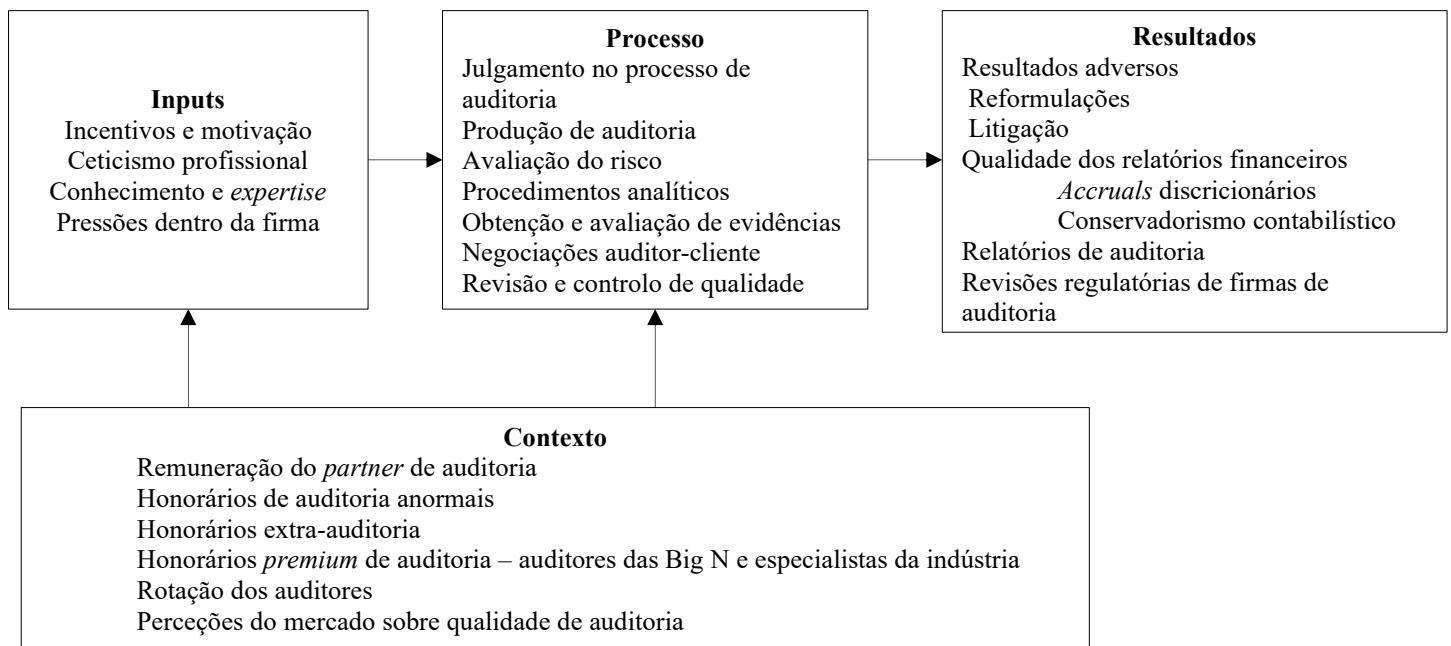


Figura 1 – Indicadores da QA (Knechel *et al.*, 2013, p. 404)

### 2.1.2. Personalidade

Definir o conceito de personalidade não é uma tarefa consensual entre os vários autores, sendo uma das temáticas mais estudadas no âmbito da Psicologia. De facto, existem inúmeras definições com ênfases teóricas e diferentes metodologias, dando origem a discordâncias e até ao desencadeamento de alguma falta de clareza no seu estudo e resultados distintos, visto que é necessário ter em atenção o posicionamento teórico de cada autor. Segundo Ferraz & Pereira (2002), a definição de personalidade é influenciada pela intencionalidade e posicionamento de cada investigador.

A personalidade pode ser definida como um padrão de comportamentos e processos intrapessoais que têm origem dentro do indivíduo (Burger, 2007; Magalhães & Gomes, 2007), traduzindo-se em pensamentos, sentimentos, motivações ou atitudes, persistentes no tempo, e que formam o carácter de um sujeito. Para Eysenck (1970, p.2), a personalidade é considerada como a “*organização mais ou menos estável e duradoura do carácter, temperamento, intelecto e físico de uma pessoa, que determina a sua adaptação única ao meio ambiente*”.

Allport (1973) refere que a personalidade dos indivíduos tem sido estudada como um construto capaz de interpretar e explicar as diferenças individuais, “*proporcionando um marco teórico a respeito das idiosincrasias e estabilidade da conduta de cada*

*pessoa*”. Por isso, o autor acrescenta que a personalidade é vista como uma organização dinâmica, no indivíduo, dos sistemas psicofísicos que determinam o seu comportamento e o seu pensamento característico, bem como a forma exclusiva de como o indivíduo se adapta e interage com o meio.

Na perspectiva de Cattell (1950), a personalidade representa tudo aquilo que permite a previsão do que um indivíduo fará, numa determinada situação. Cattell (1950) ressalta ainda o papel da hereditariedade e da aprendizagem no desenvolvimento da personalidade do indivíduo, na determinação de contribuições exclusivas para cada traço de personalidade. Por sua vez, McAdams (1992) considera que a personalidade é estudada em três níveis de análise: traços disposicionais (responsáveis pela estabilidade do indivíduo), preocupações pessoais (relacionadas com as motivações e estratégias dos indivíduos) e as narrativas de vida (relacionadas com a procura de unidade e orientação na vida do indivíduo).

Magnusson & Torestad (1993, p. 428) afirmam que não existe uma definição de personalidade, o que existe é um *“organismo vivo, ativo, intencional, que funciona e se desenvolve como um ser total e integrado”*. Desta forma, os autores consideram que o estudo da personalidade se baseia no entendimento de como os indivíduos pensam, sentem, atuam e reagem, do ponto de vista do indivíduo como um organismo total e integrado.

### **2.1.3. Traços de personalidade**

Perante a literatura existente acerca da personalidade, torna-se imprescindível abordar os traços de personalidade, uma vez que, estes assumem-se como uma descrição mais precisa na caracterização desta temática (Cloninger, 1999).

De acordo com Roberts & Mroczek (2008), traços de personalidade são definidos como padrões relativamente duradouros de pensamentos, sentimentos e comportamentos que contribuem para a distinção dos indivíduos. Para Allport (1973), os traços de personalidade transmitem estabilidade à personalidade do indivíduo, dando-lhe *“individualidade e singularidade”* e podem ser definidos de acordo com três propriedades: a frequência, a intensidade e a variedade de situações. Sisto (2004) aborda o conceito como tendências ou modos de se comportar numa diversidade de situações com as quais o indivíduo é confrontado, tendo em consideração a sua forma de pensar, sentir e agir



com as pessoas caracterizando a possibilidade de mudanças como “*produto das interações das pessoas com o seu meio social*” (Sisto & Oliveira, 2007, p. 92).

O traço de personalidade é evidenciado pela forma como o indivíduo responde perante determinada situação, ou seja, pela qualidade do seu comportamento e pelas características emocionais demonstradas no envolvimento e interação com o meio e que, quando agrupadas, contribuem para a definição de personalidade (Thomas & Castro, 2012). Singer (1984) refere que os traços de personalidade constituem a unidade básica da personalidade, uma vez que os mesmos se mantêm estáveis ao longo de diferentes situações, permitindo prever o comportamento, pois há uma continuidade entre as características observadas na infância e os padrões de comportamento no adulto.

Para Friedman & Schustack (2006), o comportamento varia de indivíduo para indivíduo, embora existam aspetos que são constantes e não são afetados pela variabilidade, que são chamados de traços de personalidade. Assim, traço é uma “*característica não transitória e relativamente duradoura*” que se expõe numa pluralidade de formas e que indica uma dimensão das diferenças individuais, sentimentos, ações das pessoas e dos seus padrões de pensamento (McCrae & John, 1992).

Diversas teorias foram elaboradas para entender a personalidade e as suas dimensões, nomeadamente a teoria das 3 dimensões de Eysenck (1947, 1976), conhecida como “*Big 3*”, o modelo dos Cinco Grandes Fatores, mais conhecido como “*Big 5*” (Costa & McCrae, 1987; Goldberg, 1990), a teoria da personalidade do *Type-A* e *Type-B* (Friedman & Booth-Kewley, 1987) e a teoria da personalidade de Cattell (1950).

A estrutura dos *Big 5* tornou-se no modelo de investigação da personalidade mais estudado e divulgado na literatura, o que se deveu à sua fácil aplicação em diferentes contextos e à “*acumulação de evidências da sua universalidade*” (McCrae & Allik, 2002). Esta teoria surge na sequência da melhoria das teorias de Cattell e de Eysenck, por parte de diversos investigadores, sugerindo que a teoria de Eysenck teria poucas dimensões (apenas três), enquanto que a teoria de Cattell dispunha de demasiadas dimensões, e tinha como finalidade definir a personalidade de um indivíduo, procedendo à explicação de atitudes e comportamentos, avaliando cinco dimensões da personalidade, baseando-se em traços de personalidade.

O modelo dos *Big 5* define a personalidade como uma hierarquia de traços de personalidade classificados em cinco dimensões (Gosling *et al.*, 2003), tendo competência para descrever a personalidade independentemente das suas características (Benet-Martinez & John, 1998). Benet-Martinez & John (1998) mostram que esta teoria

tem a capacidade de descrever a personalidade de qualquer indivíduo, independentemente do seu sexo, raça, idade, escolaridade ou nacionalidade.

As cinco dimensões da personalidade referidas são: (1) extroversão, (2) neuroticismo, (3) amabilidade, (4) conscienciosidade e (5) abertura à experiência, onde o indivíduo é posicionado e avaliado, tendo em conta a sua maior ou menor pontuação, num determinado traço (Benet-Martinez & John, 1998). Na tabela 1, são apresentados os principais traços associados a cada uma das 5 dimensões desta teoria.

**Tabela 1 – As cinco dimensões da teoria *Big 5***

<b>Dimensão</b>	<b>Traço associado</b>
<b>Extroversão</b>	Energia, entusiasmo, sociabilidade, atividade, assertividade e afetividade positiva
<b>Neuroticismo</b>	Afetividade negativa, nervosismo, ansiedade, tristeza e tensão
<b>Amabilidade</b>	Altruísmo, afeto, confiança, modéstia e simpatia
<b>Conscienciosidade</b>	Constrangimento, controlo de impulsos, pensar antes de agir, seguir normas e regras, planificar, organizar e priorizar tarefas
<b>Abertura à experiência</b>	Originalidade e mente aberta

Fonte: John & Srivastava, 1999 citado por John *et al.* (2008)

## **2.2. Formulação das hipóteses**

### **2.2.1. A personalidade e a qualidade de auditoria**

De acordo com o FRC (2008), as características individuais, bem como a personalidade dos auditores, são os principais promotores na determinação da intenção comportamental dos auditores e da qualidade do seu trabalho. Nesse contexto, existe um vasto corpo de literatura que investiga a QA associada à teoria de personalidade *Type-A* e *Type-B* (e.g. Chadegani *et al.*, 2015; Gundy & Liyanarachchi, 2007; Kirkcaldy *et al.*, 2002) e ao Locus de Controlo (e.g. Chadegani *et al.*, 2015; Donnelly *et al.*, 2003; Hyatt & Prawitt, 2001; McKnight & Wright, 2011; Patten, 2005).

Contudo, é notória a existência de uma lacuna na literatura que relacione o estudo da personalidade do auditor, aplicando a teoria de personalidade *Big 5*, e a QA. Pese embora, o modelo “*Big Five*” seja um dos modelos mais importantes para a explicação da personalidade humana (McCrae & Costa, 1992). De acordo com a nossa revisão da literatura, apenas encontramos estudos que relacionaram a teoria de personalidade *Big 5* ao CP (Farag & Elias, 2016), satisfação no trabalho por parte dos auditores (Nor *et al.*,

2017), detecção da fraude (Emerson & Yang, 2012) e a percepção dos estudantes acerca da profissão do auditor (Holt *et al.*, 2017).

Os indivíduos têm personalidades únicas que são formadas por estes 5 traços: Extroversão, Neuroticismo, Amabilidade, Conscienciosidade e Abertura à experiência.

O traço de personalidade Extroversão é considerado o mais amplo das cinco dimensões, uma vez que mede a sensação de bem-estar, o nível de energia e as capacidades nas relações interpessoais. Um indivíduo com este traço é caracterizado por emoções positivas, procura de estimulação e companhia dos outros. Tendem a ser entusiastas e procuram ação, são indivíduos afáveis, sociáveis, otimistas, assertivos, comunicativos e com capacidade de imposição.

De acordo com Emerson & Yang (2012), indivíduos extrovertidos definem-se pelo gosto pela interação social e pela preferência de se movimentarem em ambientes sociais. Segundo McCrae & Costa (2013), estes indivíduos apresentam uma maior tendência na participação de atividades, gostam de se manter ocupados e tendem a procurar situações estimulantes e entusiasmantes.

Os indivíduos que apresentam níveis mais baixos de Extroversão, não se identificam com a exuberância social, tendem a ser reservados, submissos, preferem trabalhar sozinhos e valorizam ambientes silenciosos (Emerson & Yang, 2012), preferindo um ritmo de vida mais calmo. Possuem falta de envolvimento social, mostrando-se tímidos e distantes. Também são mais orientados para tarefas independentes da tomada de decisão.

Farag & Elias (2016) referem que a Extroversão deverá estar positivamente relacionada com o CP. Estes consideram que a Extroversão inclui um elemento de procura por estimulação, daí considerarem que os indivíduos têm uma maior probabilidade de procurar emoções e serem céticos numa investigação. Por sua vez, Broberg *et al.* (2017) referem que o comportamento, ações e personalidade dos auditores são *inputs* centrais. Neste sentido, Anderson-Gough *et al.* (2000) supõem que os comportamentos do auditor, bem como a sua conduta e aparência, estão intimamente ligados ao profissionalismo. Os autores supracitados depreendem que o comportamento, a conduta e a aparência são apreendidos através de processos formais e informais, que designam como socialização. Anderson-Gough *et al.* (2002) consideram que, da mesma forma que os procedimentos de auditoria são importantes, também a socialização é crucial no processo de desenvolvimento de um auditor.

Deste modo, propõem-se a seguinte hipótese:

**H<sub>1A</sub>**: O traço de personalidade Extroversão afeta a qualidade de auditoria

O Neuroticismo traduz-se num nível crónico de desajustamento e instabilidade emocional (Ávila & Stein, 2006), e é considerado uma variável de funcionamento negativo da personalidade, mais ou menos estável, que se pode suavizar ou acentuar consoante as diversas circunstâncias e momentos do indivíduo (Oliveira, 2002). Trata-se de um traço de personalidade que atua como um indicador de vulnerabilidade, expondo-se sob a forma de um indivíduo emocionalmente instável, ansioso, tenso, raivoso e impulsivo, com tendência a sofrer depressões, transtornos bipolares e esquizofrenia. Pessoas com um elevado grau de Neuroticismo são emocionalmente reativas, vulneráveis ao stress e com aversão ao risco (Hrazdil *et al.*, 2018). Este traço de personalidade está negativamente relacionado com a satisfação no local de trabalho e sucesso na carreira (Boudreau *et al.*, 2001; Furnham & Zacherl, 1986; Seibert & Kraimer, 2001). Estes indivíduos possuem dificuldades na estabilização emocional, o que acarreta como consequência a diminuição da capacidade de pensamento claro e inequívoco, dificuldade na tomada de decisões e em lidar de forma congruente com o stress.

A profissão de auditoria é considerada de elevado stress, onde os auditores são expostos a um conjunto de pressões por parte da organização (Nor *et al.*, 2017). Pesquisas anteriores indicam como principais pressões, afetando o julgamento do auditor, o TBP (por exemplo, Gundy & Liyanarachchi, 2007; Yang *et al.*, 2018) e a pressão do cliente (por exemplo, Bhattacharjee & Moreno, 2002; Tepalagul & Lin, 2014; Yang *et al.*, 2018). São várias as evidências na literatura que sugerem que as pressões de auditoria levam a um comportamento disfuncional por parte do auditor (Donnelly *et al.*, 2003; McNamara & Liyanarachchi, 2008; Svanström, 2016; Yang *et al.*, 2018). De acordo com Otley & Pierce (1996a), o comportamento disfuncional dos auditores, que influencia negativamente a QA, é designado por RAQP<sup>3</sup>. Coram *et al.* (2000) consideram que as RAQP são ações intencionais tomadas por um auditor que reduzem a eficácia da recolha de evidências de forma inapropriada e incompetente, comprometendo assim a QA, pois aumenta o risco de formar uma opinião de auditoria inadequada onde os utilizadores das DF's serão prejudicados (Coram *et al.*, 2008).

---

<sup>3</sup> As RAQP traduzem-se nas seguintes práticas/comportamentos: i) Aceitação prematura de uma etapa do programa de auditoria; ii) Revisão superficial dos documentos do cliente; iii) Não investigar adequadamente um princípio contabilístico; iv) Rejeitar um item invulgar na amostra; v) Aceitar explicações fracas por parte do cliente. (Gundry & Liyanarachchi, 2007; McNamara & Liyanarachchi, 2008)

Choo (1995, p. 617) define o stress referente à profissão de auditoria como “*o stress causado pela percepção por parte do auditor da sua incapacidade de ter um bom desempenho num ambiente de trabalho de auditoria em curso*”. De acordo com Nelson (2009), o stress resulta da exigência de que o auditor deva permanecer independente e cético, ao mesmo tempo em que desenvolve e mantém um bom relacionamento com o cliente. A presença de stress no local de trabalho concebe diferentes impactos no comportamento das pessoas, o que pode originar uma redução na qualidade do trabalho, repercutindo-se num baixo desempenho por parte do auditor e satisfação no trabalho (Khorshidifar & Abedi, 2011; Utami & Nahartyo, 2013). O desempenho individual do auditor é de tamanha relevância, uma vez que, um fraco desempenho trará como consequência auditorias de fraca qualidade, a redução da credibilidade da profissão e da firma de auditoria e permite o aparecimento de perdas, tanto financeiras como reputacionais (Kalbers & Cenker, 2008; Utami & Nahartyo, 2013).

Neste contexto, surge a seguinte hipótese para o presente estudo:

**H<sub>1B</sub>:** O traço de personalidade Neuroticismo afeta a qualidade de auditoria

O traço de personalidade Amabilidade refere-se ao modo como nos relacionamos com os outros, com a capacidade de se preocupar com o próximo, de ajudá-lo e de sentir empatia. Este traço permite compreender a facilidade que o indivíduo demonstra nas relações com os outros, ou seja, permite avaliar a qualidade das relações.

Indivíduos com um elevado grau de Amabilidade tendem a ser amigáveis, valorizando a boa relação com os outros, afáveis, honestos, tolerantes, com capacidade de perdão, generosos, altruístas, prestáveis e dispostos a assumirem compromissos (McCrae & Costa, 1992; Hrazdil *et al.*, 2018; Saadullah & Bailey, 2014). Pelo contrário, indivíduos com um baixo nível deste traço tendem a ser críticos, egocêntricos, põem o interesse próprio acima de uma boa relação, não se preocupam com o bem-estar dos outros, são desconfiados, competitivos e pouco cooperantes.

O traço de personalidade Amabilidade está ligado ao afeto, que se trata de um conceito amplo e refere-se a emoções e sentimentos. De acordo com Barsade & Gibson (2007), o afeto, no comportamento organizacional, correlaciona-se positivamente com os resultados organizacionais, desempenho dos colaboradores, tomada de decisão, liderança e resolução de conflitos. Segundo Bhattacharjee & Moreno (2002), os julgamentos do auditor são influenciados pelas reações afetivas dos indivíduos. Os autores supracitados afirmam que informações afetivas irrelevantes do cliente influenciam significativamente

os julgamentos dos auditores menos experientes, uma vez que, auditores mais experientes empregam estratégias direcionadas para adquirir somente informações relevantes. No geral, o afeto pode influenciar negativamente uma variedade de julgamentos, decisões e comportamentos do auditor (Yang *et al.*, 2018).

O sucesso de um auditor depende bastante das competências de relacionamento. Por exemplo, a característica de empatia permite que um auditor compreenda melhor a perspectiva do cliente à medida que o processo de auditoria avança. Também a profissão de auditoria pode ser entendida como um processo de relacionamento com as pessoas, onde os auditores lidam com diferentes tipos de clientes e em todos os tipos de situações.

Desta forma, propõem-se a seguinte hipótese:

**H<sub>1C</sub>**: O traço de personalidade Amabilidade afeta a qualidade de auditoria

A Conscienciosidade é uma dimensão que recai em questões como a autodisciplina, responsabilidade, orientação para os deveres, capacidade de trabalho árduo, resistência a impulsos e conquista de objetivos. Os indivíduos com elevado grau de Conscienciosidade apresentam-se como motivados, disciplinados, organizados, comprometidos, ambiciosos, perseverantes e confiáveis. São reconhecidos pela sua eficiência, organização, respeito pelas normas, determinação e produtividade (Costa & McCrae, 1992; Rolland, 2002; Saadullah & Bailey, 2014). Isto resulta numa maior assimilação de conhecimento e, conseqüentemente, numa maior produtividade. Contrariamente, indivíduos que apresentam um baixo grau de Conscienciosidade exteriorizam-se como indisciplinados, desonestos, com falta de concentração e um déficit ao nível dos princípios morais. Indivíduos com baixo nível deste traço têm tendência a incorrer em comportamentos incorretos, incluindo absentismo e mentira (Salgado, 2003).

Emerson & Yang (2012) estudaram a relevância da Conscienciosidade sobre a percepção da capacidade do auditor em detetar fraudes e concluíram que indivíduos com este traço estão mais propensos a detetar fraude e a relatá-la. De acordo com Rose (2007, p. 216), a “*compreensão das características e experiências do auditor que levam a uma maior atenção sobre os indicadores de relatórios fraudulentos é essencial para melhorar a deteção e prevenção de fraudes*”.

Através do estudo conduzido por Wells (2003), onde foram realizadas diversas entrevistas com examinadores de fraude bem-sucedidos, concluiu-se que estes indivíduos expressavam um conjunto de traços de personalidade comuns, tais como perseverança,

diligência e integridade, onde cada um destes atributos se insere no traço de personalidade Conscienciosidade.

Como referido anteriormente, DeAngelo (1981) define QA como a probabilidade de deteção de distorções materiais nas DF's e, subsequentemente, a capacidade de relatá-las. Segundo Almeida (2014), a maioria das distorções materiais não detetadas resultam de fraudes em vez de erros intencionais. Conforme Knapp & Knapp (2001), atualmente os auditores enfrentam grandes pressões para detetar fraudes, porém eles dispõem de pouca experiência com relatórios fraudulentos e enfrentam inúmeras barreiras na deteção de fraudes nas DF's, pondo em causa a QA.

Desta forma, desenvolvemos a seguinte hipótese:

**H<sub>1D</sub>**: O traço de personalidade Conscienciosidade afeta a qualidade de auditoria

O traço de Abertura à experiência consiste em pessoas intelectualmente curiosas, com comportamentos exploratórios, dando enorme importância à criação e concretização de novas experiências e descoberta de novidades (Hrazdil *et al.*, 2018; McCrae & Costa, 1997; Saadullah & Bailey, 2014). Indivíduos com elevada pontuação nesta característica tendem a ser criativos, curiosos, *open-minded*, recetivos a novas ideias e atividades, tendem a formalizar opiniões pouco convencionais e aceitam a mudança. Uma baixa pontuação de Abertura à experiência consiste em indivíduos com um pensamento convencional e tradicional, dispoendo de um conjunto restrito de interesses, gostam de rotinas e apresentam-se como mais conservadores nas suas ideias e preferências.

Este traço de personalidade estabelece uma relação positiva com o CP, pois indivíduos com elevado grau de Abertura tendem a ser particularmente reflexivos e atentos ao pormenor e a novas ideias que encontram (Frag & Elias, 2016; McCrae & Costa, 1997). Os indivíduos possuem uma vontade de estar constantemente a atualizar o seu conhecimento, daí este traço estar positivamente relacionado com a inteligência e procura pelo conhecimento e formação. De acordo com Shephard (2008), a aprendizagem por via da educação e formação conduz a um aumento das capacidades e conhecimentos dos indivíduos, onde, igualmente, influencia comportamentos, valores e atitudes. Segundo Monroe & Woodliff (1993), a educação influencia a forma como o indivíduo entende o seu papel como auditor onde, resultados de pesquisas recentes, evidenciam o efeito do nível de educação no comportamento do auditor e na QA (Gul *et al.*, 2013). Desta forma, o conhecimento e a experiência do auditor tem um impacto direto na QA (Knechel *et al.*, 2013). Ao conhecimento específico do auditor em relação, a título de

exemplo, à experiência no setor, cliente, execução das tarefas, entre outros, está associado um julgamento com maior qualidade. Pesquisas experimentais de auditoria dão conta de que um maior conhecimento acerca do setor aumenta a QA e melhora o julgamento do auditor (Knechel *et al.*, 2013; Minutti & Meza, 2013). Também Sulaiman (2011) aborda como principais impulsionadores da QA a importância do conhecimento e das capacidades técnicas, as qualidades pessoais do auditor, CP e experiência.

Neste âmbito, formula-se, assim, a seguinte hipótese:

**H1E:** O traço de personalidade Abertura à experiência afeta a qualidade de auditoria

### **2.2.2. TBP e a qualidade de auditoria**

Atualmente, o mercado de serviços de auditoria está exposto a uma elevada competitividade e concorrência (Martinov & Roebuck, 1998; Power, 2003; Silaban & Harefa, 2017), o que requer que as firmas de auditoria consigam operar de forma eficiente e eficaz, de modo a permanecerem competitivas (Power, 2003). Heischmidt *et al.* (2002) afirmam que as práticas e comportamentos entre auditores e firmas de auditoria sofreram alterações devido a este aumento da concorrência. Neste contexto, é importante que os auditores obtenham provas adequadas para atender aos padrões profissionais (Silaban & Harefa, 2017), consigam equilibrar o valor, a natureza, a quantidade e o *timing* dos procedimentos de auditoria com os recursos alocados para o desenvolvimento de uma auditoria (Gundry & Liyanarachchi, 2007; Svanström, 2016). A forte concorrência entre firmas de auditoria e a pressão dos honorários associados acarreta como consequência orçamentos de auditoria mais reduzidos e, possivelmente, numa redução da QA, caso o esforço aplicado pelo auditor seja também reduzido. A existência de um conflito entre o controlo de custos e a obtenção de auditorias de elevada qualidade (McNair, 1991) tem aumentado devido à importância que as firmas de auditoria imputam à obtenção de orçamentos como medida de eficiência (Anderson-Gough *et al.*, 2002). A cultura competitiva adotada pela firma de auditoria tem sido responsabilizada como uma das causas para a redução da QA relativamente ao TBP.

Silaban & Harefa (2017) referem que a QA é afetada pelo comportamento do auditor na implementação do programa de auditoria. Estudos anteriores evidenciam que há uma ameaça na diminuição da QA devido ao comportamento disfuncional dos auditores na implementação do programa de auditoria (Sweeney & Pierce, 2004). Este



comportamento disfuncional consiste em RAQP. Malone & Roberts (1996) definem RAQP como ações intencionais tomadas por um auditor durante um trabalho em que reduz a recolha de evidências de forma inapropriada, comprometendo a QA e aumentando o risco de emitir uma opinião de auditoria inadequada (Coram *et al.*, 2003).

Estudos anteriores demonstram que as RAQP têm uma maior probabilidade de ocorrer em equipas de nível inferior e em auditores séniores do que em *managers* e *partners* dentro da firma de auditoria (Gundry & Liyanarachchi, 2007; Kelley & Margheim, 1990; Nor *et al.*, 2015). Uma das explicações para a alta incidência de RAQP em cargos de níveis inferiores deve-se ao facto de estes considerarem importante o cumprimento do orçamento, uma vez que a avaliação de desempenho depende deste fator e ser feita por *managers* e *partners*. Outro motivo é a falta de experiência, que os pode levar a praticar comportamentos antiéticos (Nor *et al.*, 2005).

Vários estudos investigam quais os principais fatores e/ou pressões que levam os auditores a cometer essas práticas disfuncionais. O TBP é considerado, por diversos autores, como o principal fator e pressão que motiva o auditor a incorrer em RAQP (Coram *et al.*, 2003; Kelley & Margheim, 1990; Pierce & Sweeney, 2004; Otley & Pierce, 1996a). O TBP é notório na profissão de auditoria, em que os auditores necessitam de estar constantemente a estabelecer um *trade-off* do tempo dedicado aos trabalhos de auditoria, à sua qualidade e ao custo de realizá-la (McNamara & Liyanarachchi, 2008; Otley & Pierce, 1996a; Pierce & Sweeney, 2004).

De acordo com DeZoort & Lord (1997, p. 53), o TBP é “*um tipo de pressão crónica e generalizada que surge das limitações dos recursos alocados para realizar uma tarefa*”, ou seja, ocorre quando os auditores recebem um número de horas limitadas para concluir todos os procedimentos de auditoria. Outros autores conceptualizam TBP como a alocação de uma quantidade de tempo inadequada relativamente à quantidade de esforço que é necessária para a conclusão das etapas de auditoria (por exemplo, Cook & Kelley, 1988; Otley & Pierce, 1996a). Segundo McNair (1991), o TBP é um tipo de pressão que tem a capacidade de prejudicar descomedidamente o ambiente de controlo dos auditores.

Em conformidade com Sweeney & Pierce (2004), caso as firmas de auditoria projetem um orçamento com um maior número de horas para a realização do trabalho de auditoria, a QA irá aumentar. Contudo, implicitamente levará a um aumento dos custos, o que também implica um aumento dos honorários cobrados aos clientes. Seguindo este raciocínio, Gundry & Liyanarachchi (2007) consideram que a QA é comprometida por um TBP superior ao que é considerado o ideal, ou seja, os auditores sentem-se

pressionados pois terão de cumprir com as suas obrigações dentro do orçamento de tempo estipulado para a concretização das tarefas (Sweeney & Pierce, 2004). Desta forma, os auditores são confrontados com este dilema: por um lado, há uma enorme pressão na redução dos custos e na gestão do tempo para a realização das várias tarefas de auditoria dentro do tempo orçamentado, enquanto que, por outro lado, espera-se que os auditores mantenham um elevado nível de profissionalismo e qualidade no seu trabalho (Soobaroyen & Chengabroyan, 2006).

Quando confrontados com o TBP, os auditores reagem de duas formas: (1) funcionalmente, trabalhando mais horas e cobrar mais horas ao cliente (Otley & Pierce, 1996a), solicitar e obter um aumento do orçamento de tempo por parte dos superiores (Cook & Kelley, 1991), usar técnicas de auditoria mais eficazes (Coram *et al.*, 2003) e (2) disfuncionalmente, através de RAQP.

Indivíduos com traços de personalidades diferentes respondem distintamente a questões éticas. Segundo Gundry & Liyanarachchi (2007), as RAQP envolvem questões éticas, onde as características de personalidade dos auditores são primordiais na obtenção e desenvolvimento de estudos para entender o porquê da maior ou menor incidência em RAQP. Investigações anteriores em ética de negócios mostraram que o tipo de personalidade está diretamente relacionado com a orientação ética do indivíduo (Rayburn & Rayburn, 1996). Desta forma, como as RAQP representam questões éticas, Gundry & Liyanarachchi (2007) salientam que é apropriado abordar a relação direta entre o tipo de personalidade e a incidência de RAQP. Quando um indivíduo está sob pressão, a sua personalidade poderá influenciar a sua apetência em incorrer em RAQP. De acordo com DeBruin & Rudnick (2007), indivíduos com um maior nível de Extroversão tendem a ser mais céticos no seu trabalho. O mesmo acontece com indivíduos com elevado grau de Abertura à experiência, uma vez que, tendem a ser mais minuciosos e atentos ao seu trabalho (Farag & Elias, 2006; McCrae & Costa, 1997). Indivíduos mais conscienciosos tendem a respeitar as normas e com capacidade de trabalho árduo. Desta forma, importa estudar de que forma a personalidade do indivíduo modera ou não a sua envolvimento em RAQP, proveniente do TBP e, conseqüentemente, pondo em causa a QA realizada.

Posto isto, propomos as seguintes hipóteses:

**H<sub>2</sub>:** TBP está associado com a qualidade de auditoria

**H<sub>3</sub>:** A personalidade modera o efeito do TBP na qualidade de auditoria

### 2.2.3. Cultura ética e a qualidade de auditoria

Os escândalos financeiros ocorridos no séc. XX “*demonstraram dramaticamente como a eficiência dos mercados é baseada em suposições de confiança e no comportamento ético dos gestores*” (Jackling *et al.*, 2007, p. 928). Deste modo, a globalização, a diversificação dos serviços contabilísticos, o aumento da concorrência do mercado e os vários colapsos corporativos colocaram em destaque a profissão de auditoria e os seus padrões éticos (Ponemon, 1995). Consequentemente, gerou-se um debate em torno dos sistemas de valores dos profissionais de auditoria, colocando em causa se estes são seguros o suficiente para resistir, tanto a pressões dos clientes como económicas, que “*potencialmente comprometem o julgamento profissional*” (Douglas *et al.*, 2001; Jennings, 2004) e, por conseguinte, a QA.

A ética é crucial na profissão de auditoria (Ismail & Ghazali, 2011), dado que, os auditores têm um papel acrescido em garantir o bem-estar das partes interessadas, onde é exigido um alto padrão ético. A fim de restaurar a confiança pública, a credibilidade da profissão e os seus valores éticos, é fulcral investigar os fatores que afetam as atitudes éticas dos profissionais (Ismail & Ghazali, 2011).

Um vasto corpo de literatura tem vindo a dedicar-se ao estudo do impacto e influência da CE no comportamento ético e antiético, onde vários autores argumentam que a tomada de decisões éticas dos auditores é fortemente influenciada pela CE da firma de auditoria (Douglas *et al.*, 2001; Ponemon, 1992; Sweeney *et al.*, 2010; Treviño, 1986).

Treviño (1990) define CE como um subconjunto da cultura organizacional que representa a interação multidimensional entre sistemas formais e informais de controlo comportamental, onde estes podem estimular o comportamento ético ou antiético, ou seja, um conjunto de aspetos que estimulam a conduta ética e que podem impedir o comportamento antiético e encorajar o comportamento ético. Os sistemas formais incluem políticas organizacionais, qualidades de liderança, estruturas de autoridade, sistemas de recompensa e programas de formação (Svanberg & Öhman, 2013), enquanto que os sistemas informais incluem normas éticas (Svanberg & Öhman, 2013) e normas ou expectativas organizacionais (Treviño *et al.*, 1998). Treviño *et al.* (1998) sugerem que a CE evidencia as perceções dos colaboradores sobre o que é aceitável dentro da organização, afetando tanto as atitudes como os comportamentos dos colaboradores, onde estes comportamentos podem traduzir-se em recompensas (quando se trata de um comportamento ético) ou em punições (em um comportamento antiético). Assim, o

comportamento ético pode ser reforçado pela CE se os gestores punirem o comportamento antiético quando este ocorre na organização (Treviño *et al.*, 1998; Gurley *et al.*, 2007; Kaptein, 2008, 2011). Uma organização que não pune o comportamento antiético ou até mesmo recompensa este tipo de comportamento está a demonstrar aos seus colaboradores que tais comportamentos são aceitáveis (Kaptein, 1998). Segundo Pflugrath *et al.* (2007), as grandes firmas de auditoria, como as *Big 4*, possuem ambientes éticos mais fortes devido à implementação de códigos de conduta da empresa e à disposição de formações éticas relevantes.

Jones (1991) define comportamento antiético como um comportamento que viola normas geralmente aceites dentro de uma organização no que respeita a procedimentos morais. Por comportamentos antiéticos entende-se fraude, falta de independência, ameaças ao trabalho do auditor<sup>4</sup>, etc. (Almeida, 2014). Todos estes comportamentos podem comprometer a QA. De acordo com Kish-Gephart *et al.* (2010), a origem dos comportamentos antiéticos encontra-se associada a diversos fatores, tais como: as características individuais do auditor, o ambiente organizacional e a própria questão ética. Uma solução para evitar comportamentos antiéticos passa pela criação de programas de ética, que consistem em instrumentos e medidas, como por exemplo códigos de ética, formação, política de denúncia de irregularidades e sistemas de monitorização.

Sulaiman (2011) afirma que a cultura da firma de auditoria é um fator importante para a QA. Segundo Pflugrath *et al.* (2007) a existência de um código de ética, aliado a uma maior experiência por parte do auditor, influencia positivamente a QA e a eficácia dos julgamentos profissionais. Svanberg & Öhman (2013) estudaram a ameaça à QA representada por uma CE pobre em firmas de auditoria. Os autores argumentam que julgar questões de enorme importância, tanto a nível profissional, como do ponto de vista ético, deve tornar os auditores suscetíveis a influenciar a CE das suas firmas de auditoria. Svanberg & Öhman (2016) argumentam que o julgamento do auditor está mais protegido numa firma de auditoria que possua uma CE forte.

São vários os autores que argumentam que as características de um indivíduo afetam a sua tomada de decisão ética (Jones, 1991; Treviño, 1986). De acordo com Nor (2011), o tipo de personalidade dos indivíduos está associado com a orientação ética e

---

<sup>4</sup> Capítulo 3, secção 1, ponto 3.1.3 do Código de Ética dos Revisores Oficiais de Contas (CEOROC): Ameaça de interesse pessoal, ameaça de auto-revisão, ameaça de representação, ameaça de familiaridade e ameaça de intimidação. Estas ameaças comprometem os princípios fundamentais do CEOROC (Capítulo 2, secção 1, ponto 2.1.3 do CEOROC).

pode ter implicações significativas na qualidade do trabalho do auditor. As características individuais dos auditores têm um papel primordial na determinação da qualidade do seu trabalho, influenciando a sua tomada de decisão e intenção comportamental, uma vez que, segundo Chadegani *et al.* (2015), os indivíduos mais orientados eticamente estão mais motivados na sua intenção de se comportarem de forma ética do que os indivíduos menos orientados para a ética. A título de exemplo, se o indivíduo possuir uma maior orientação ética, é provável que este relate erros/distorções, o que incentiva a um aumento da QA.

Neste contexto, identificamos as seguintes hipóteses:

**H4:** Cultura ética da firma de auditoria está associada com a qualidade de auditoria

**H5:** A personalidade modera o efeito da cultura ética na qualidade de auditoria

### **3. Dados e Metodologia**

#### **3.1. Estratégia de investigação e instrumento de recolha de dados**

Neste trabalho utilizámos o inquérito como estratégia de investigação, tendo os dados sido recolhidos através de um questionário eletrónico. Tendo em consideração os conceitos objeto de estudo, a literatura (e.g. Speklé & Widener, 2018) refere que o inquérito é útil para medir perceções, atitudes que influenciam o comportamento dos indivíduos. Por outro lado, o questionário *online* comporta inúmeras vantagens, tais como, a rapidez de obtenção de respostas, uma vez que, há uma maior facilidade de interrogar um maior número de pessoas num curto espaço de tempo e baixo custo associado.

O questionário encontra-se estruturado em seis partes distintas. A primeira parte recolhe informações demográficas e profissionais dos participantes, e as restantes relacionam-se com um objetivo específico da investigação: personalidade, TBP, CE, CP e RAQP. As questões contidas no questionário foram adaptadas de trabalhos identificados na Revisão de Literatura.

Para a construção do inquérito *online*, foi utilizado o *software Qualtrics*. Antes do lançamento do questionário, foi realizado um pré-teste junto de 3 auditores. O questionário final foi lançado a 17 de junho de 2019, enviado por *e-mail*, onde era solicitada a participação no estudo através de um convite, o qual explicava qual o objetivo do estudo e garantia a confidencialidade das respostas. No fim de julho de 2019, foi enviado um lembrete a solicitar aos auditores que ainda não tinham preenchido o questionário, a sua participação.

## **3.2. Variáveis de medida**

### **3.2.1. Medida do traço de personalidade**

Tendo em consideração a teoria de personalidade *Big 5*, a determinação do traço de personalidade do auditor baseou-se numa escala, denominada por *Big Five Inventory* (BFI), criada por John *et al.* (1991) e adaptada por John & Srivastava (1999). Essa escala é composta por 44 itens/afirmações que representam os 5 traços da personalidade: oito afirmações medem a Extroversão, nove afirmações medem a Amabilidade, nove afirmações permitem medir a Conscienciosidade, oito afirmações para o Neuroticismo e dez afirmações medem a Abertura à experiência (Menk *et al.*, 2015). Este conjunto de afirmações curtas permitem uma avaliação eficiente e flexível das cinco dimensões (Benet-Martínez & John, 1998). Os participantes indicam até que ponto se reveem em cada afirmação utilizando uma escala de Likert de cinco pontos, variando desde Discordo totalmente (1) até Concordo totalmente (5).

### **3.2.2. Medida do *time budget pressure***

As questões incidem essencialmente na compreensão de duas dimensões da pressão do tempo (*time pressure*): a pressão prazo (*time deadline pressure*) e a pressão orçamento (*time budget pressure*). No nosso estudo, abordamos o TBP. As medidas para a pressão orçamento basearam-se nos trabalhos de Kelley & Seiler (1982) e Kelley & Margheim (1990), tendo sido colocadas questões relacionadas com a facilidade ou não em atingir o orçamento no tempo proposto, usando uma escala de Likert de cinco pontos, em que (1) Impossível de atingir e (5) Facilmente atingível.

### **3.2.3. Medida da cultura ética da firma de auditoria**

A CE foi mensurada através da escala de Shafer & Wang (2010) que compreende 15 itens inicialmente desenvolvidos por Treviño *et al.* (1998). Este conjunto de itens foram avaliados através de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, em que (1) Discordo totalmente e (5) Concordo totalmente.

### **3.2.4. Medida do ceticismo profissional**

Uma auditoria de elevada qualidade inclui o exercício do julgamento profissional pelo auditor e um estado de espírito que inclui CP durante o planeamento e a execução do trabalho de auditoria. Desta forma, considerámos a medida do CP como *proxy* para medir a QA.

O CP foi medido através de uma escala desenvolvida por Hurtt (2010), que é composta por 30 itens. Esta medida foi criada através da “*definição de um conjunto teórico das características e comportamentos do ceticismo com base em padrões profissionais e pesquisas relevantes*” (Hurtt, 2010, p. 151), tendo como finalidade a avaliação do indivíduo como um ser cético ou não cético. Os itens foram avaliados através de uma escala de concordância do tipo Likert de cinco pontos, em que (1) Discordo totalmente e (5) Concordo totalmente.

O autor citado define CP como uma parte integrante do conjunto de competências que o auditor deve ter inculcadas e está intimamente relacionada com os conceitos fundamentais de independência e julgamento profissional que contribuem para a QA, de forma a aumentar a capacidade do auditor na identificação e resposta às condições que possam indicar possíveis distorções. Chen *et al.* (2009) relataram a existência de uma relação positiva entre o CP e a QA. Os auditores que exerçam níveis mais elevados de CP, têm uma maior probabilidade de confrontar o cliente ou de efetuar procedimentos adicionais quando detetam alguma irregularidade material, sendo, portanto, mais propensos a detetar fraudes e a fornecer uma auditoria de maior qualidade.

### **3.2.5. Medida de RAQP**

Malone & Roberts (1996) definem RAQP como ações intencionais tomadas por um auditor durante um trabalho em que reduz a recolha de evidências de forma inapropriada, comprometendo a QA e aumentando o risco de emitir uma opinião de auditoria inadequada (Coram *et al.*, 2003). Assim sendo, também considerámos que a medida de RAQP seria utilizada como *proxy* na mensuração da QA.

O questionário identifica um conjunto de 11 itens, que representam comportamentos inadequados que os auditores poderão incorrer no decurso de um trabalho. A escala utilizada baseou-se no trabalho de Pierce & Sweeney (2004), tendo os itens sido avaliados através de uma escala de frequência de Likert de cinco pontos, em que (1) Nunca e (5) Quase sempre.

### 3.3. Amostra

A população-alvo deste estudo é constituída por profissionais de auditoria portugueses, subdivididos em dois grupos: os Revisores Oficiais de Contas (ROC) e não-Revisores Oficiais de Contas. Em relação ao primeiro grupo, consultámos a lista de auditores inscritos na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC) a 16 de maio de 2019, tendo identificado 1.334 ROC com endereço de *e-mail* disponível, a quem foi enviado um convite para participar no estudo. O segundo grupo, solicitámos a alguns responsáveis das *Big 4* e da consultora *Mazars* para distribuírem o *link* do questionário pelos restantes profissionais de auditoria.

Um total de 119 auditores participaram no estudo, contudo houve uma redução de 4 observações devido à informação se encontrar incompleta. Deste modo, a amostra final é composta por 115 auditores portugueses, onde 102 são ROC e 13 são não-ROC, integrados em firmas internacionais, tanto *Big 4* como não-*Big 4*, e firmas nacionais.

A média da idade dos auditores é de 48 anos, aproximadamente 68% dos participantes são do sexo masculino e 51% tem como habilitação literária o grau de licenciatura no ramo das ciências económicas e financeiras. A maioria dos participantes ocupam o cargo de Sócio ou *Partner* (62%) e de Gerente ou *Manager* (21%), sendo que a média do número de anos de experiência em auditoria é de 20 anos. 90% dos participantes executaram tarefas no âmbito de serviços de auditoria às contas no último ano. Importa salientar que, devido a alguns participantes terem respondido negativamente à pergunta em que é questionado se o auditor prestou serviços de auditoria às contas no último ano, estes só poderão responder à questão acerca da personalidade. Quanto às outras questões relacionadas com os objetivos específicos do nosso estudo, a nossa amostra passa a ser de 103 auditores.

A informação demográfica e profissional dos participantes será apresentada no Anexo 1 e 2, respetivamente.

### 3.4. Modelo de pesquisa

Na presente Dissertação, utilizamos o PLS-SEM com o *software* SmartPLS 3.0 (Ringle *et al.*, 2015) para a análise dos dados e teste das hipóteses. O PLS-SEM é apontado como um método de análise de dados multivariados de segunda geração, elaborado de forma a ultrapassar os pontos fracos dos métodos da primeira geração, nomeadamente ao nível da análise de componentes principais, análise fatorial, análise



discriminante ou regressão múltipla (Chin *et al.*, 2008; Lee *et al.*, 2011) e é utilizado principalmente para desenvolver teorias em pesquisas exploratórias (Hair *et al.*, 2013), ou seja, concentra-se sobretudo em explicar a variação nas variáveis dependentes ao examinar o modelo.

Adicionalmente, o PLS é reconhecido pela capacidade de lidar com amostras reduzidas e modelos complexos, alcançando altos níveis de poder estatístico (Hair *et al.*, 2013; Nascimento & Macedo, 2016; Reinartz *et al.*, 2009). De acordo com Hair *et al.* (2013), a dimensão mínima da amostra deve garantir que os resultados do método PLS-SEM tenham poder estatístico adequado. A dimensão mínima da amostra deve ser 10 vezes o número máximo de setas apontadas para uma variável latente (VL) em qualquer lugar no modelo (Hair *et al.*, 2013). Tendo presente o modelo concetual descrito na figura 2, o número máximo de caminhos direcionados a uma VL é 7. Logo, de acordo com a regra geral das 10 vezes, a dimensão mínima da amostra deverá ser de 70 observações de forma a proceder-se à estimação do modelo. A amostra deste estudo é de 115 auditores, pelo que, o critério da dimensão mínima é garantido.

Ao escolher o PLS como técnica de análise de dados, torna-se primordial entender como as estimativas para o modelo de mensuração e o modelo estrutural são construídas (Lee *et al.*, 2011).

O PLS *path model* é formalmente definido por 2 elementos: (1) Modelo estrutural que representa os construtos ou VL; e (2) Modelo de mensuração dos construtos, que especifica as relações entre os construtos e os indicadores/variáveis observadas (Hair *et al.*, 2013; Henseler *et al.*, 2009). Num modelo de caminho PLS, VL ou construtos são definidos como combinações lineares dos seus indicadores observados (Lee *et al.*, 2011). De acordo com Götz *et al.*, (2010), existem diferentes formas de operacionalizar um construto, dependendo da direção do efeito hipotético e da natureza da relação entre os construtos e os seus indicadores, tornando-se assim possível proceder à diferenciação entre indicadores reflexivos e indicadores formativos (Götz *et al.*, 2010). O modelo de mensuração escolhido foi o reflexivo, uma vez que se considerou que os indicadores são manifestações dos construtos subjacentes, segundo as diretrizes aconselhadas por Hair *et al.* (2013).

O modelo de caminho utilizado nesta investigação está representado na figura 2.

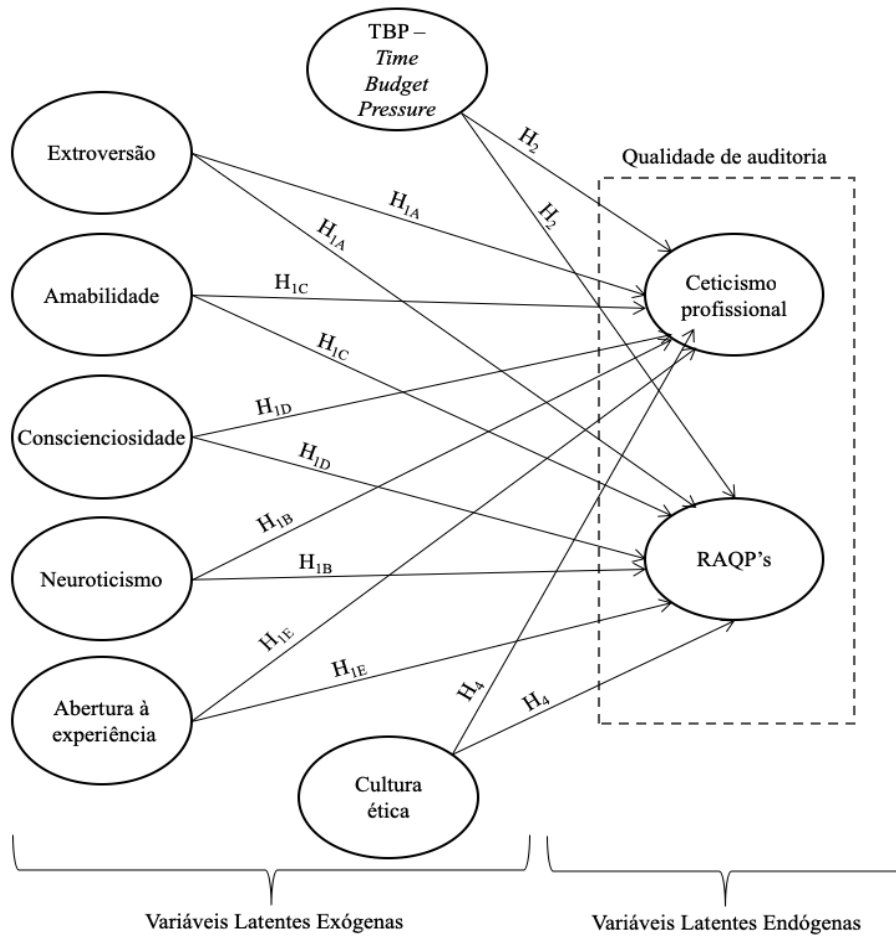


Figura 2 – Modelo de Investigação

Antes de executar o algoritmo PLS, é necessário configurar determinados parâmetros. O esquema de ponderação selecionado para a estimativa de pesos internos foi o esquema de ponderação do caminho e os dados padronizados foram escolhidos como métrica dos dados (média 0, variância 1). O critério de paragem foi de  $1.10^{-5}$  e um número máximo de iterações de 300. A configuração final dos parâmetros é para Pesos Iniciais onde, por norma, o PLS utiliza o valor padrão de 1.0. Quanto às configurações de Bootstrapping, o método do intervalo de confiança escolhido foi o Bootstrap com enviesamento corrigido e acelerado e 5.000 amostras.

Na presente Dissertação, de forma a analisar e interpretar o modelo PLS, seguiu-se uma abordagem em duas etapas: (1) avaliar o modelo de mensuração, através da avaliação da confiabilidade e validade das medidas e (2) avaliar o modelo estrutural.

### 3.5. Avaliação do Modelo de Mensuração

O modelo de mensuração identifica a relação entre as VL e os seus indicadores (Lee *et al.*, 2011). Neste estudo, utilizámos o modelo de mensuração reflexivo, uma vez que, a direção da causalidade parte do construto para os seus indicadores, isto é, qualquer mudança no construto deve manifestar-se com mudanças em todos os seus indicadores (Henseler *et al.*, 2009). Quanto à avaliação do modelo de mensuração reflexivo, este deve ser avaliado quanto à sua confiabilidade, tanto da consistência interna como do indicador, e validade.

O critério tradicional para avaliar a confiabilidade da consistência interna é o *Cronbach Alpha*. Contudo, este critério assume que os indicadores têm todos a mesma importância (ou seja, todos os indicadores têm cargas externas iguais no construto). Em alternativa, usámos a *composite reliability* - confiabilidade composta (CC) - para medir a consistência interna. A CC é utilizada para avaliar se a amostra está livre de enviesamentos e se as respostas são confiáveis (Nascimento & Macedo, 2016). Esta medida tem em consideração os indicadores com cargas diferentes e podem ser interpretados de igual forma ao *Cronbach Alpha* (Henseler *et al.*, 2009). Dado este facto, a CC torna-se a medida mais apropriada para a análise, visto que, o PLS-SEM prioriza os indicadores de acordo com a sua confiabilidade, isto é, os indicadores mais confiáveis executam um papel mais forte no modelo. A CC varia entre 0 e 1, em que valores mais altos indicam níveis mais elevados de confiabilidade (Hair *et al.*, 2013). CC com valor de 0,7 apresenta confiabilidade da consistência interna para os construtos.

De acordo com Henseler *et al.* (2009), a confiabilidade individual dos indicadores varia. Quando o mesmo construto apresenta grandes cargas externas (*standardized loadings*), isso indica que os indicadores associados têm muito em comum com o fenómeno captado pela VL, daí haver confiabilidade do indicador (Hair *et al.*, 2013; Nascimento & Macedo, 2016). O indicador é confiável quando as cargas externas dos indicadores são superiores a 0,7 (Henseler *et al.*, 2009), onde a VL correspondente deve explicar pelo menos 50% da variação do indicador (Chin, 1998). Os indicadores com cargas externas consideradas fracas (entre 0,4 e 0,7) podem ser eliminados, somente se se verificar que a “*confiabilidade do indicador é baixa e a eliminação desse indicador for acompanhada por um aumento substancial da CC e da AVE*” (Henseler *et al.*, 2009, p. 299). Todas as cargas externas devem ser estatisticamente significativas (Hair *et al.*, 2013; Nascimento & Macedo, 2016).

Para avaliar a validade, geralmente são analisados dois tipos: a validade convergente (VC) e a validade discriminante. A VC define-se como “a extensão em que uma medida se correlaciona positivamente com medidas alternativas do mesmo construto” (Nascimento & Macedo, 2016, p. 294). A variância média extraída (AVE – *Average Variance Extrated*) é utilizada como medida de avaliação da VC onde um valor de AVE superior a 0,5 indica VC satisfatória e suficiente, o que significa que uma VL explica pelo menos 50% da variância dos seus indicadores (Henseler *et al.*, 2009).

Quanto à validade discriminante, é a medida em que um construto é verdadeiramente distinto dos demais construtos, ou seja, implica que o construto seja único e capte fenómenos não representados pelos outros construtos contidos no modelo (Hair *et al.*, 2013; Nascimento & Macedo, 2016). As principais formas de avaliar a validade discriminante são através da análise de cargas cruzadas (*cross loadings*) e através do critério Fornell-Larcker. Na análise das cargas cruzadas, espera-se que a carga de cada indicador do construto seja maior do que todas as suas cargas cruzadas com outros construtos (Chin, 1998; Gözt *et al.*, 2009). O critério Fornell-Larcker é utilizado quando a raiz quadrada do valor da AVE de cada construto é superior à sua correlação mais alta com qualquer outro construto, ou seja, haverá validade discriminante quando as correlações entre as VL forem inferiores à raiz quadrada da AVE, o que implica que os indicadores têm uma relação mais forte com a sua VL do que com outras VL (Hair *et al.*, 2003). A diferença entre estes dois critérios prende-se com o facto do critério Fornell-Larcker avaliar a validade discriminante ao nível do construto, enquanto que a análise das cargas cruzadas avalia ao nível do indicador (Henseler *et al.*, 2009).

Após a execução do algoritmo PLS, 63 indicadores tinham um *loading* superior a 0,7, 28 itens com *loadings* entre 0,4 e 0,7 e os restantes 13 itens com *loadings* abaixo de 0,4. De acordo com Hair *et al.* (2013), estes 13 itens foram eliminados do modelo. Neste primeiro modelo, a CC estava acima do valor limite de 0,7 para todos os construtos exceto para a Amabilidade = 0,688 (Neuroticismo = 0,773, Extroversão = 0,826, Conscienciosidade = 0,846, Abertura = 0,858, TBP = 0,912, RAQP = 0,959, CE = 0,977 e CP = 0,991). A AVE estava abaixo do valor limite de 0,5 para os construtos Amabilidade, Neuroticismo, Extroversão e Conscienciosidade (Amabilidade = 0,282, Neuroticismo = 0,370, Extroversão = 0,451, Conscienciosidade = 0,444, Abertura = 0,503, TBP = 0,724, RAQP = 0,683, CE = 0,745 e CP = 0,781).

Segundo Hair *et al.* (2013), os indicadores com cargas externas entre 0,4 e 0,7 devem ser considerados para remoção, somente se a sua eliminação resultar num aumento

na CC e/ou AVE acima dos valores limite. Neste caso, adicionalmente, 10 indicadores foram removidos, resultando num aumento da CC e na AVE. Os restantes 81 indicadores (11 pertencentes à VL RAQP, 30 para CP, 15 para CE, 4 para TBP, 6 para Abertura, 5 para Extroversão, 3 para Neuroticismo, 5 para Conscienciosidade e 2 para Amabilidade) foram testados quanto à significância das suas cargas, de forma a determinar o nível de significância de cada indicador. Através do procedimento de *Bootstrapping*, todos os indicadores são estatisticamente significativos a um nível de significância de 5%.

O Anexo 3 apresenta as correlações das VL e a raiz quadrada da AVE (diagonal). O Anexo 4 mostra os resultados do teste à consistência interna e à VC.

Após esta análise, concluímos que o modelo de mensuração é adequado em termos de confiabilidade do indicador, consistência interna, VC e validade discriminante.

### **3.6 Efeitos moderadores**

Efeitos moderadores (EM) ocorrem quando uma variável influencia a força do efeito direto entre a variável dependente (Y) e independente (X) (Vinzi *et al.*, 2010). De acordo com Baron & Kenny (1986), os EM resultam de variáveis cuja a variação afeta a força ou direção de um relacionamento entre uma variável exógena e uma endógena.

Na presente investigação, examinámos os EM dos 5 traços de personalidade relacionados com o TBP e CE e com a QA, ou seja, com o CP e RAQP, de forma a testar as hipóteses H<sub>3</sub> e H<sub>5</sub>. Este estudo segue as fases sugeridas por Baron & Kenny (1986), onde a primeira etapa é analisar as correlações entre cada moderador com as variáveis dependentes (RAQP e CP) e com as variáveis independentes (TBP e CE). O anexo 3 mostra-nos que apenas um (Conscienciosidade) dos cinco moderadores (Amabilidade, Extroversão, Abertura à experiência, Neuroticismo e Conscienciosidade) não está significativamente correlacionado com as variáveis dependentes e com as variáveis independentes. Isto significa que os outros moderadores não podem ser testados e, por essa razão, serão excluídos da nossa análise. A segunda etapa é determinar se existe um efeito de interação significativo entre o moderador e a variável independente. De forma a testar os efeitos de interação, devemos incluir os moderadores e os termos de interação, além do modelo principal (Silva *et al.*, 2017).

De forma a facilitar o cálculo da estimativa, o teste aos EM e proceder-se à construção do termo de interação do modelo de caminho PLS, é necessário ter em consideração o modelo de mensuração a escolher. Esta escolha varia de acordo com o

tipo de modelo de mensuração da variável independente e da variável moderadora (VM). Existem três tipos de modelos de mensuração que podem ser distinguidos no presente contexto: o formativo, o reflexivo e a VL ser considerada uma variável *dummy* (Henseler & Fassott, 2010). Através da estrutura para determinar os EM nos modelos de caminhos PLS, fornecida por Vinzi *et al.* (2010), é escolhido o modelo de mensuração reflexivo. Para se proceder à construção dos EM com construtos reflexivos, é utilizada a abordagem do Indicador do Produto – Modelo de moderação de efeito contínuo.

Esta abordagem consiste na construção dos produtos de cada indicador da VL independente com cada indicador da VM. Os indicadores do produto são chamados de indicadores do termo de interação latente, ou seja, se a VL independente tiver indicadores I e a VM latente tiver indicadores J, a variável de interação latente será I\*J indicadores de produto (Henseler & Fassott., 2010). Assim, os indicadores do produto que refletem as variáveis de interação latentes são criados pela multiplicação dos indicadores das variáveis independentes e moderadoras (Chin *et al.*, 2003).

A análise do EM no modelo estrutural será analisada no capítulo 4.

## **4. Resultados**

Depois de avaliarmos e confirmarmos que as medidas dos construtos são confiáveis e válidas, o próximo passo prende-se com a avaliação dos resultados do modelo estrutural. Isto envolve averiguar as capacidades preditivas do modelo e os relacionamentos entre os construtos. São 4 as etapas de avaliação do modelo estrutural: (1) Avaliação da colineariedade, (2) avaliação do nível de  $R^2$  das VL endógenas, (3) avaliação da significância e a relevância das relações e (4) avaliação dos tamanhos de efeito  $f^2$ . Também neste capítulo vamos avaliar o efeito do EM no modelo estrutural, através da análise da sua significância, do coeficiente de determinação  $R^2$  e do tamanho do efeito  $f^2$ .

### **4.1. Avaliação do Modelo Estrutural**

O modelo estrutural PLS e as hipóteses são avaliadas examinando-se a significância dos coeficientes de caminho, o nível de variância explicada pelos construtos latentes ( $R^2$ ) e o tamanho do efeito ( $f^2$ ) (Götz *et al.*, 2010; Lee *et al.*, 2011).

Estimativas do modelo externo confiáveis e válidas possibilitam a avaliação das estimativas do modelo do caminho interno (Henseler *et al.*, 2009). Para este tipo de

avaliação, o critério mais preciso é o coeficiente de determinação ( $R^2$ ) das VL endógenas. O  $R^2$  é designado como a representação dos efeitos combinados das VL exógenas na VL endógena e, uma vez que, o coeficiente de determinação é a correlação aos quadrados dos valores reais e previstos, ele também representa a proporção da variância nos construtos endógenos explicada por todos os construtos exógenos ligados a ele (Hair *et al.*, 2013; Lee *et al.*, 2011).

O valor de  $R^2$  varia entre 0 e 1, onde valores mais altos representam níveis mais altos de precisão preditiva, ou seja, maior percentagem de variância explicada (Götz *et al.*, 2010; Hair *et al.*, 2013). De acordo com Chin (1998), os valores de  $R^2$  são descritos como substancial, moderado e fraco quando assumem os valores de 0,67, 0,33 e 0,19, respetivamente, em modelos de trajetória de PLS. O valor obtido do  $R^2$  para a VL endógena RAQP é considerado moderado ( $R^2 = 0,575$ ) e para a VL endógena CP é considerado substancial ( $R^2 = 0,914$ ) (Chin, 1998, p. 323). Uma vez que os valores de  $R^2$  estão todos acima de 0,10, existe a garantia que a variância explicada pelas variáveis endógenas tem significância prática e estatística (Lee *et al.*, 2011).

Antes de avaliar os coeficientes do modelo estrutural, as variáveis independentes foram sujeitas ao teste da colineariedade (Hair *et al.*, 2013). Os valores de VIF (Fator de inflação da variância – *Variance inflation factor*) variaram de 1,065 e 4,218 (ver anexo 5), demonstrando que os mesmos estão abaixo do valor crítico indicativo de 5 (Hair *et al.*, 2013). Concluímos assim, que não há problemas de colineariedade no nosso modelo.

A presente Dissertação procurou examinar se a personalidade do auditor e outros determinantes, neste caso o TBP e a CE da firma de auditoria, se relacionam positivamente e afetam significativamente a QA. Como já foi referido anteriormente, a QA é avaliada por duas *proxies*: o CP e RAQP. Os resultados dos modelos estruturais do PLS para esses relacionamentos são mostrados na Tabela 2 e 3.

**Tabela 2 – Resultados do teste de significância dos coeficientes do modelo estrutural – proxy ceticismo profissional**

Proxy: Ceticismo profissional					
Relação hipotética / Caminho	Sinal esperado	Coefficiente ( $\beta$ )	Desvio Padrão	Valor-t	p-value
H <sub>1A</sub> : Extroversão --> Ceticismo profissional	±	0,009	0,030	0,292	0,771
H <sub>1B</sub> : Neuroticismo --> Ceticismo profissional	±	-0,018	0,035	0,525	0,600
H <sub>1C</sub> : Amabilidade --> Ceticismo profissional	±	0,012	0,033	0,351	0,726
H <sub>1D</sub> : Conscienciosidade --> Ceticismo profissional	±	-0,063	0,041	1,553	0,120
H <sub>1E</sub> : Abertura --> Ceticismo profissional	±	0,101	0,042	2,408	0,016*
H <sub>2</sub> : TBP --> Ceticismo profissional	-	0,202	0,064	3,169	0,002*
H <sub>4</sub> : CE --> Ceticismo profissional	+	0,747	0,063	11,951	0,000*

Nota: \* coeficiente de caminho significativo a um p-value < 0,05 (bi-caudal)

**Tabela 3 – Resultados do teste de significância dos coeficientes do modelo estrutural – proxy RAQP**

Proxy: RAQP					
Relação hipotética / Caminho	Sinal esperado	Coefficiente ( $\beta$ )	Desvio Padrão	Valor-t	p-value
H <sub>1A</sub> : Extroversão --> RAQP	±	0,082	0,072	1,147	0,252
H <sub>1B</sub> : Neuroticismo --> RAQP	±	-0,032	0,077	0,414	0,679
H <sub>1C</sub> : Amabilidade --> RAQP	±	0,073	0,068	1,070	0,284
H <sub>1D</sub> : Conscienciosidade --> RAQP	±	-0,365	0,122	2,988	0,003*
H <sub>1E</sub> : Abertura --> RAQP	±	0,070	0,088	0,791	0,429
H <sub>2</sub> : TBP --> RAQP	+	0,131	0,145	0,900	0,368
H <sub>4</sub> : CE --> RAQP	-	0,540	0,151	3,564	0,000*

Nota: \* coeficiente de caminho significativo a um p-value < 0,05 (bi-caudal)

A tabela 2 mostra que a CE tem uma relação forte e positiva no CP ( $\beta = 0,747$ ) e é estatisticamente significativa para um *p-value* < 0,05, indo ao encontro da literatura existente em que, segundo Pflugrath *et al.* (2007), uma CE forte numa firma de auditoria traduz-se na existência de um código de ética, em que aliado à experiência do auditor significa uma maior eficácia do julgamento profissional. Svanberg & Öhman (2016) argumentam também que o julgamento do auditor está mais protegido numa firma de auditoria que possua uma CE forte. O mesmo acontece para a *proxy* RAQP, na tabela 3, onde a CE está positiva e significativamente relacionada com as RAQP ( $\beta = 0,540$ , *p-value* < 0,05). Contudo, esta relação vai contra à literatura existente. Concluímos assim que a H<sub>4</sub> é suportada parcialmente, onde firmas de auditoria com uma CE forte influenciam positivamente o julgamento do auditor e, por conseguinte, a QA.

O traço de personalidade Abertura à experiência apresenta uma relação positiva e significativa no CP ( $\beta = 0,101$ , *p-value* < 0,05), o que vai ao encontro dos estudos de Farag & Elias (2016) e de McCrae & Costa (1997), que consideram que existe uma



relação positiva entre este traço e o CP, pois os indivíduos tendem a ser reflexivos, atentos ao pormenor e a novas ideias que encontram. Indivíduos com uma maior abertura à experiência tendem a estar constantemente a atualizar o seu conhecimento, influenciando os seus comportamentos, valores e atitudes (Shephard, 2008). Esta procura de atualização de conhecimento influencia a forma como o indivíduo compreende o seu papel como auditor, melhorando a sua capacidade de julgamento onde, segundo Knechel *et al.* (2013), tem um impacto direto e positivo na QA. Assim, a H<sub>1E</sub> é suportada.

O traço de personalidade Conscienciosidade demonstra uma relação negativa mas significativa com as RAQP ( $\beta = -0,365$ ,  $p\text{-value} < 0,05$ ). Indivíduos conscienciosos tendem a ser autodisciplinados, capacidade de trabalho árduo e resistentes a impulsos que os comprometam. Também são reconhecidos pelo seu respeito e cumprimento das normas. Silaban & Harefa (2017) e Sweeney & Pierce (2004) referem que a QA é afetada pelo comportamento, disfuncional ou não, na implementação do programa de auditoria. Neste caso, quanto mais consciencioso o indivíduo é, menor a probabilidade em incorrer em comportamentos disfuncionais de RAQP, logo não comprometem a QA na realização dos seus trabalhos. Neste caso, a H<sub>1D</sub> é suportada.

O TBP tem uma relação hipotética positiva e significativa com o CP ( $\beta = 0,202$ ,  $p\text{-value} < 0,05$ ). No entanto, a relação encontrada vai contra a literatura existente, que aborda o TBP como umas das principais pressões na profissão de auditoria, afetando o julgamento do auditor, pondo em causa a mente interrogativa necessária do auditor para exercer a sua profissão com a QA exigida (por exemplo, Gundy & Liyanarachchi, 2007; Yang *et al.*, 2018). Posto isto, a H<sub>2</sub> não pode ser suportada.

Para a Extroversão, Neuroticismo e Amabilidade, os dados não permitem confirmar as hipóteses postuladas (H<sub>1A</sub>, H<sub>1B</sub>, H<sub>1C</sub>).

Adicionalmente, para cada efeito no *path model*, pretende-se avaliar o tamanho do efeito por meio de  $f^2$ . Esta análise tem como objetivo entender como a alteração no valor de  $R^2$ , quando um construto exógeno é omitido no modelo, pode ser utilizada para avaliar se o construto omitido tem impacto substancial sobre o construto endógeno de interesse (Hair *et al.*, 2013). De acordo com Cohen (1988), os valores de  $f^2$  de 0,02, 0,15 e 0,35 correspondem a efeitos pequenos, médios e grandes, respetivamente.

O Anexo 6 resume os resultados do teste de significância da análise do tamanho do efeito  $f^2$ .

Quanto à análise do tamanho dos efeitos, para um  $p\text{-value} < 0,05$ , o construto CE apresenta um tamanho de efeito grande e significativo na VL endógena CP e um tamanho

de efeito médio e também significativo na VL endógena RAQP, para um  $p\text{-value} < 0,1$ . O construto TBP produz um tamanho de efeito pequeno a médio, mas não significativo na VL endógena CP.

#### 4.2. Avaliação dos Efeitos Moderadores no Modelo Estrutural

Para testar a H<sub>3</sub> e a H<sub>5</sub>, de forma a entender se a personalidade modera o efeito do TBP e da CE na QA, fomos avaliar a significância dos EM no modelo estrutural. Os resultados do modelo de moderação são apresentados no Anexo 7.

Os resultados mostram que nenhum efeito de interação é significativo para um  $p\text{-value} < 0,05$ . Deste modo, as hipóteses H<sub>3</sub> e a H<sub>5</sub> não são suportadas.

O EM também pode ser avaliado através do tamanho do efeito ( $f^2$ ). Esta avaliação processa-se através da comparação do coeficiente de determinação R<sup>2</sup> do modelo principal (ou seja, o modelo sem o EM) com o R<sup>2</sup> do modelo completo (isto é, o modelo incluindo o EM) (Vinzi *et al.*, 2010). EM de 0,02, 0,15 e 0,35 são considerados fracos, moderados e fortes, respetivamente.

A Tabela 4 resume os resultados do teste de significância da análise do tamanho do efeito  $f^2$ .

**Tabela 4 – Resultados do teste de significância da análise do tamanho do efeito no termo de interação**

Construto endógeno	Efeito moderador	Termo de interação	$f^2$	Inferência	$p\text{-value}$
RAQP	1	CE x Conscienciosidade	0,018	Efeito pequeno	0,562
	2	TBP x Conscienciosidade	0,011	Efeito pequeno	0,747
Ceticismo profissional	3	CE x Conscienciosidade	0,068	Efeito pequeno	0,286
	4	TBP x Conscienciosidade	0,013	Efeito pequeno	0,705

Nota: \* efeito significativo a um  $p\text{-value} < 0,05$  (bi-caudal)

Analisando os tamanhos dos efeitos, concluímos que os EM produzem efeitos fracos e não significativos ( $p\text{-value} > 0,05$ ), tanto na variável dependente RAQP como na variável dependente CP.

Em relação à análise de possíveis mudanças no R<sup>2</sup> entre o modelo com EM e o modelo sem EM (Ng & Feldman, 2010), os nossos resultados mostram que quando a VM Conscienciosidade foi introduzida, o CP aumentou ligeiramente (R<sup>2</sup> sem EM = 0,914 e R<sup>2</sup> com EM = 0,923) e as RAQP também aumentaram (R<sup>2</sup> sem EM = 0,575 e R<sup>2</sup> com EM = 0,607).

## 5. Conclusões

A QA tem sido uma temática focada na maioria dos estudos científicos em auditoria publicados no passado recente (DeFond & Zhang, 2014), nomeadamente através da análise de fatores associados aos auditores e às firmas de auditoria que condicionam o nível da QA (Gundry & Liyanarachchi, 2017). Assim, o presente estudo visou identificar determinantes da QA relacionados com as características dos auditores e da envolvente em que atuam. Concretamente, analisámos o efeito dos traços de personalidade do auditor, utilizando a teoria de personalidade *Big Five*, da CE e do TBP no CP e nas RAQP.

Os resultados mostram que as firmas de auditoria que possuem uma CE forte influenciam positivamente a QA. Existe uma relação positiva e significativa entre a CE e o CP. É notória a importância que a ética exerce na profissão de auditoria, uma vez que, os auditores têm um papel acrescido em garantir o bem-estar das partes interessadas, onde é exigido um alto padrão ético. CE fortes nas firmas de auditoria traduzem-se na aplicação de códigos de ética eficazes, e em conjunto com a experiência do auditor, melhora a eficácia do julgamento do auditor, traduzindo-se numa elevada QA nos trabalhos realizados (Pflugrath *et al.*, 2007; Svanberg & Öhman, 2016).

No que toca à personalidade, o traço de personalidade Abertura à experiência apresenta uma relação positiva e significativa no CP, visto que, indivíduos com este tipo de traço tendem a ser reflexivos, atentos ao pormenor e procuram estar constantemente a atualizar o seu conhecimento. Esta procura de atualização de informação e conhecimento influencia a forma como o indivíduo entende o seu papel como auditor, melhorando a sua capacidade de julgamento onde, segundo Knechel *et al.* (2013), tem um impacto direto e positivo na QA. Já o traço de personalidade Conscienciosidade apresenta uma relação negativa mas significativa com as RAQP, na medida em que, indivíduos conscienciosos tendem a respeitar e a cumprir as normas impostas, são autodisciplinados e resistem a impulsos que os podem comprometer. Nesta situação, quanto mais consciencioso o indivíduo é, menor a probabilidade em incorrer em comportamentos disfuncionais de RAQP, logo não comprometem a QA na realização dos seus trabalhos.

Quanto aos traços de personalidade Extroversão, Neuroticismo e Amabilidade, não conseguimos concluir a sua influência na QA, pois não houve evidência estatística significativa para procedermos à sua análise. Também procurámos, a partir da introdução de EM, testar se a personalidade moderava o efeito do TBP e da CE na QA. Mais uma

vez, os dados, neste caso os efeitos de interação, não se apresentavam como significativos para a realização do seu estudo.

As limitações da nossa investigação decorrem do facto de alguns construtos terem um baixo número de indicadores associados. Por exemplo, o construto Amabilidade tem apenas dois indicadores, dado que, apresentavam *loadings* fracos (alguns abaixo de 0,4 e outros entre 0,4-0,7) e tiveram de ser eliminados.

Outra limitação decorre da sensibilidade do tópico RAQP, e do facto de termos perguntado diretamente aos auditores sobre a probabilidade destes incorrerem em RAQP. Pesquisas anteriores dão conta da falta de vontade dos profissionais de auditoria em abordarem as RAQP. O questionário realizado apenas avalia as perceções dos inquiridos e que alguns itens das RAQP podem estar influenciados pelo “politicamente correto”.

Quanto a pesquisas futuras, para medir os níveis de QA utilizámos um indicador *input* – CP – e um indicador de processo – RAQP. Num trabalho futuro, seria interessante mensurar a QA através de outros indicadores de *input* e de processo. Por exemplo, estudar o indicador de *input* incentivos e motivação e as negociações entre cliente e auditor como indicador de processo, conforme sugerido por Knechel *et al.* (2013, p. 404).

Na nossa investigação, obtivemos duas relações que vão contra a literatura existente, a relação positiva e significativa entre a CE e RAQP e TBP e CP. Dado que houve uma contradição nos resultados, em estudos futuros, deve-se aprofundar este facto, utilizando novas métricas.

Pesquisas futuras precisam de explorar melhor a relação entre a capacidade de atingir o orçamento de tempo e o comportamento disfuncional do auditor, abrangendo diferentes ambientes de auditoria de diversos países. Isso irá permitir uma melhor avaliação da predominância destes comportamentos e pressões nas firmas de auditoria.

Nesta investigação apenas estudámos e relacionámos as variáveis TBP e CE na explicação das RAQP. Seria importante estudar e compreender outros tipos de variáveis que afetam as RAQP. Muitos estudos relacionam a teoria Locus de controlo e a teoria de personalidade *Type-A* e *Type-B* com o TBP e RAQP. Contudo, a teoria de personalidade *Big Five* é pouco utilizada na literatura relacionada com auditoria. Uma pesquisa mais aprofundada sobre o tipo de personalidade, utilizando a teoria *Big Five*, e quais os seus efeitos na QA, utilizando outras métricas e outros indicadores.

## 6. Referências

- Allport, G. W. (1973). *Personalidade: padrões e desenvolvimento* (2ª ed.). São Paulo: EPU.
- Almeida, B. (2014). *Manuel de Auditoria Financeira: Uma análise baseada no risco* (1ª ed.). Lisboa: Escolar Editora.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2000). In the name of the client: The service ethic in two professional services firms. *Human Relations*, 53(9), 1151-1174.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2002). Accounting professionals and the accounting profession: linking conduct context. *Accounting and Business Research*, 32(1), 41-56.
- Ávila, L., & Stein, L. (2006). A Influência do Traço de Personalidade Neuroticismo na Suscetibilidade às Falsas Memórias. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(3), 339-346.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barsade, S., & Gibson, D. (2007). Why Does Affect Matter in Organizations? *Academy of Management Perspectives*, 22(3), 36-59.
- Barton, J. (2005). Who Cares About Auditor Reputation? *Contemporary Accounting Research*, 22(3), 549-586.
- Benet-Martinez, V., & John, O. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729-750.
- Bhattacharjee, S., & Moreno, K. (2002). The Impact of Affective Information on the Professional Judgements of More Experienced and Less Experienced Auditors. *Journal of Behavioral Decision Making*, 15(4), 361-377.
- Boudreau, J., Boswell, W., & Judge, T. (2001). Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53-81.
- Broberg, P., Tagesson, T., Argento, D., Gyllengahm, N., & Martensson, O. (2017). Explaining the influence of time budget pressure on audit quality in Sweden. *Journal of Management & Governance*, 21(2), 331-350.
- Burger, J. (2007). *Personality* (7ª ed.). Belmont, USA: Thomson Higher Education.

- Cattell, R. B. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study* (1<sup>a</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Chadegani, A., Muhammaddun, Z., & Iskandar, T. (2015). The Influence of Individual Characteristics on Auditors' Intention to Report Errors. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(7), 710-714.
- Chaney, P. K., Jeter, D. C., & Shivakumar, L. (2004). Self-Selection of Auditors and Audit Pricing in Private Firms. *The Accounting Review*, 79(1), 51-72.
- CEOROC - Código de Ética da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas
- Chen, Q., Kelly, K., & Salterio, S. (2009). Do Audit Actions Consistent with Increased Auditor Scepticism Deter Potential Management Malfeasance? CAAA Anual Conference 2010. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1490123](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1490123)
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. Em G. A. Marcoulides, *Methodology for business and management* (pp. 295-336). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2003). A partial least square latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a monte carlo simulation study and electronic mail emotion/adoption study. *Information Systems Research*, 14(2), 189-217.
- Chin, W. W., Peterson, R. A., & Brown, S. P. (2008). Structural Equation Modeling in Marketing: Some Practical Reminders. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 16(4), 287-298.
- Choo, F. (1995). Auditors' Judgment Performance under Stress: A Test of the Predicted Relationship by Three Theoretical Models. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 10(3), 611-641.
- Cloninger, C. R. (1999). *Personality and Psychopathology* (1<sup>a</sup> ed.). Washington DC, USA: American Psychopathological Association.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2<sup>a</sup> ed.). Hillsdale, Nova Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cook, E., & Kelley, T. (1988). Auditor stress and time budgets. *CPA Journal*, 58(7), 83-86.
- Cook, E., & Kelley, T. (1991). An International Comparison of Audit Time-Budget Pressures: The United States and New Zealand. *The Woman CPA*, 25-30.
- Coram, P., Glavovic, A., Ng, J., & Woodliff, D. (2008). The Moral Intensity of Reduced Audit Quality Acts. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 27(1), 127-149.

- Coram, P., Ng, J., & Woodliff, D. (2000). The Effects of Time Budget Pressure and Risk of Error on Auditor Performance. Working paper. *University of Connecticut*, disponível em:  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.194.6798>
- Coram, P., Ng, J., & Woodliff, D. R. (2003). A survey of time budget pressure and reduced audit quality among Australian auditors. *Australian Accounting Review*, 13(29), 38-44.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- De Bruin, G. P., & Rudnick, H. (2007). Examining the cheats: The role of conscientiousness and excitement-seeking in academic dishonesty. *South African Journal of Psychology*, 37(1), 153-164.
- DeAngelo, L. (1981). Auditor Size and Audit Quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(3), 183-199.
- DeFond, M., & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of Accounting and Economics*, 58(2-3), 275-326.
- DeZoort, F., & Lord, A. (1997). A Review and Synthesis of Pressure Effects Research in Accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16, 28-86.
- Donnelly, D., Quirin, J., & O'Bryan, D. (2003). Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, 15(1), 87-110.
- Douglas, P., Davidson, R., & Schwartz, B. (2001). The Effect of Organizational Culture and Ethical Orientation on Accountants' Ethical Judgments. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 101-121.
- Emerson, D., & Yang, L. (2012). Perceptions of Auditor Conscientiousness and Fraud Detection. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 4(2), 110-141.
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of Personality*. London: Methuen.
- Eysenck, H. J. (1970). *The Structure of Human Personality* (3<sup>a</sup> ed.). Londres: Routledge.
- Eysenck, H. J. (1976). The Learning Theory Model of Neurosis - A New Approach. *Behaviour Research and Therapy*, 14(4), 251-267.
- Farag, M., & Elias, R. (2016). The relationship between accounting students' personality, professional skepticism and anticipatory socialization. *Accounting Education*, 25(2), 124-138.

- Ferraz, M., & Pereira, A. (2002). A Dinâmica da Personalidade e o Homesickness (saudades de casa) dos Jovens Estudantes Universitários. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 3(2), 149-164.
- Fischer, M. J. (1996). "Real-izing" the benefits of new technologies as a source of audit evidence: An interpretive field study. *Accounting, Organizations and Society*, 21(2-3), 219-242.
- Francis, J. (2004). What do we know about audit quality? *The British Accounting Review*, 36(4), 345-368.
- Francis, J. (2011). A Framework for Understanding and Researching Audit Quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 30(2), 125-152.
- FRC. (2008). *The Audit Quality Framework*, disponível em: <https://www.frc.org.uk/getattachment/46582304-32b1-43bb-b614-90318b295f28/The-Audit-Quality-Framework-Feb-2008.pdf> [Acesso em: 17 de fevereiro de 2019]
- Friedman, H. S., & Booth-Kewley, S. (1987). Personality, Type A Behavior, and Coronary Heart Disease: The Role of Emotional Expression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 783-792.
- Friedman, H., & Schustack, M. (2006). *Personality: Classic Theories and Modern Research* (3ª ed.). Boston: Pearson.
- Furnham, A., & Zacherl, M. (1986). Personality and Job Satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 7(4), 453-459.
- GAO. (2003). *Public Accounting Firms: Required Study on the Potential Effects of Mandatory Audit Firm Rotation*, disponível em: <https://www.gao.gov/products/GAO-04-216>. [Acesso em: 12 de março de 2019]
- Goldberg, L. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Gosling, S., Rentfrow, P., & Swann, W. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- Götz, O., Liehr-Gobbers, K., & Krafft, M. (2010). Evaluation of Structural Equation Models Using the Partial Least Squares (PLS) Approach. Em V. Vinzi, W. Chin, J. Henseler, & H. Wang, *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications* (1ª ed., p. 1-798). Heidelberg, Alemanha: Springer.
- Gul, F., Wu, D., & Yang, Z. (2013). Do Individual Auditors Affect Audit Quality? Evidence from Archival Data. *The Accounting Review*, 88(6), 1993-2023.
- Gundry, L., & Liyanarachchi, G. (2003). Time budget pressure, auditors' personality type, and the incidence of reduced audit quality practices. *Pacific Accounting Review*, 19(2), 504-528.



- Gurley, K., Wood, P., & Nijhawan, I. (2007). The Effect of Punishment on Ethical Behavior When Personal Gain is Involved. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 19(1), 91-105.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2013). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Incorporated.
- Heischmidt, K., Elfrink, J., & Mays, B. (2002). Professional accounting services: Types of marketing communications used by CPAs. *Services Marketing Quarterly*, 23(3), 63-72.
- Henseler, J., & Fassott, G. (2010). Testing Moderating Effects in PLS Path Models: An Illustration of Available Procedures. Em V. Vinzi, W. Chin, J. Henseler, & H. Wang, *Handbook of Partial Least Squares: concepts, methods and applications* (1<sup>a</sup> ed.). Heidelberg, Alemanha: Spriger.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. Em R. R. Sinkovics, & P. N. Ghauri, *Advances in International Marketing* (Vol. 20, p. 277-319). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Hoitash, R., Markelevich, A., & Barragato, C. (2007). Auditor fees and audit quality. *Managerial Auditing Journal*, 22(8), 761-786.
- Holt, T., Burke-Smalley, L., & Jones, C. (2017). An Empirical Investigation of Student Career Interests in Auditing Using the Big Five Model of Personality. *Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Inovations*, 20, 1-31.
- Hrazdil, K., Novak, J., Rogo, R., Wiedman, C., & Zhang, R. (2018). Measuring CEO Personality using Machine-Learning Algorithms: A study of CEO Risk Tolerance and Audit Fees. *Canadian Academic Accounting Association*, 1-55.
- Hurt, R. (2010). Development of a Scale to Measure Professional Skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), 149-171.
- Hyatt, T., & Prawitt, D. (2001). Does Congruence between Audit Structure and Auditors' Locus of Control Affect Job Performance? *The Accounting Review*, 76(2), 263-274.
- IAASB. (2014). *A Framework for Audit Quality: Key Elements that Create an Environment for Audit Quality*, disponível em: <https://www.ifac.org/system/files/uploads/IAASB/Framework-for-Audit-Quality-Outline.pdf> [Acesso em: 20 de março de 2019]
- Ismail, S., & Ghazali, N. (2011). Ethical Ideology and Ethical Judgments of Accounting Practitioners in Malaysia. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 13(2), 107-123.

- Jackling, B., Leung, P., Cooper, B., & Dellaportas, S. (2007). Professional accounting bodies' perceptions of ethical issues, causes of ethical failure and ethics education. *Managerial Auditing Journal*, 22(9), 928-944.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement and conceptual issues. Em O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin, *Handbook of personality: theory and research* (p. 114-158). New York: Guilford Press.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). The Big-Five Inventory - versions 4a and 54. *Institute of Personality and Social Research*. Berkeley: University of California
- John, O., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives. Em L. Pervin, & O. John, *Handbook of personality: Theory and research* (2<sup>a</sup> ed., p. 102-128). New York: Guilford.
- Jones, T. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.
- Kalbers, L., & Cenker, W. (2008). The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 327-347.
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 923-947.
- Kaptein, M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations*, 64(6), 843-869.
- Kelley, T., & Margheim, L. (1990). The impact of time-budget pressure, personality and leadership variables on dysfunctional auditor behavior. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 9(1), 21-42.
- Kelley, T., & Seiler, R. E. (1982). Auditor stress and time budgets. *CPA Journal*, 52(1), 24-30.
- Khorshidifar, M., & Abedi, A. (2011). An empirical study on the impact of stress on the relationship between locus of control and job satisfaction and job performance. *Management Science Letters*, 1, 511-516.
- Kilgore, A., & Martinov-Bennie, N. (2014). The drivers of audit quality: auditors' perceptions. *The Association of Chartered Certified Accountants*, 1-5. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/00dc/0c9df8107d86040dd0ac801027a5d51a5d99.pdf>
- Kirkcaldy, B., Shephard, R., & Furnham, A. (2002). The influence of Type A behavior and locus of control upon job satisfaction and occupational health. *Personality and Individual Differences*, 33(1), 1361-1371.

- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad Apples, Bad Cases and Bad Barrels: Meta-Analytic Evidence About Sources of Unethical Decisions at Work. *Journal of Applied Psychology, 95*(1), 1-31.
- Knapp, C., & Knapp, M. (2001). The effects of experience and explicit fraud risk assessment in detecting fraud with analytical procedures. *Accounting, Organizations and Society, 26*(1), 25-37.
- Knechel, W., Krishnan, G., Pevzner, M., & Velury, U. (2013). Audit Quality: Insights from the Academic Literature. *Auditing: A Journal of Practice & Theory, 32*(1), 385-421.
- Lee, L., Petter, S., Fayard, D., & Robinson, S. (2011). On the use of partial least squares path modeling in accounting research. *International Journal of Accounting Information Systems, 12*(4), 305-328.
- Magalhães, M., & Gomes, W. (2007). Personalidades Vocacionais e Processo de carreira na vida adulta. *Psicologia em Estudo, 12*(1), 95-103.
- Magnusson, D., & Torestad, B. (1993). A Holistic View of Personality: A Model Revisited. *Annual Review of Psychology, 44*, 427-452.
- Malone, C., & Roberts, R. (1996). Factors Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory, 15*(2), 49-64.
- Martinov, N., & Roebuck, P. (1998). The Assessment and Integration of Materiality and Inherent Risk: An Analysis of Major Firms' Audit Practices. *International Journal of Auditing, 2*(2), 103-126.
- McAdams, D. (1992). The Five-factor Model in Personality: A critical appraisal. *Journal of Personality, 60*(2), 329-361.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(1), 81-90.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2013). Introduction to the Empirical and Theoretical Status of the Five-Factor Model of Personality. Em T. A. Widiger, & P. T. Costa, *Personality disorders and the five-factor model of personality* (p. 15-27). Washington DC: American Psychological Association.
- McCrae, R., & Allik, J. (2002). *The Five-Factor Model of Personality Across Cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- McCrae, R., & Costa, P. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist, 52*(5), 509-516.

- McCrae, R., & John, O. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- McKnight, C., & Wright, W. (2011). Characteristics of Relatively High-performance Auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 30(1), 191-206.
- McNair, C. (1991). Proper Compromises: The Management Control Dilemma in Public Accounting and Its Impact on Auditor Behavior. *Accounting, Organizations and Society*, 16(7), 635-653.
- McNamara, S., & Liyanarachchi, G. (2008). Time budget pressure and auditor dysfunctional behavior within an occupational stress model. *Accountancy Business and the Public Interest*, 7(1), 1-43.
- Menk, K., Brink, A., & Cereola, S. (2015). The Effects of Personality Traits, Ethical Position, and the Materiality of Fraudulent Reporting on Entry-level Employee Whistleblowing Decisions. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 7(1), 180-211.
- Minutti-Meza, M. (2013). Does Auditor Industry Specialization Improve Audit Quality? *Journal of Accounting Research*, 51(4), 779-817.
- Moizer, P. (1997). Auditor reputation: the international empirical evidence. *International Journal of Auditing*, 1(1), 61-74.
- Monroe, G., & Woodliff, D. (1993). The Effect of Education on the Audit Expectation Gap. *Accounting & Finance*, 33(1), 61-78.
- Nascimento, J., & Macedo, M. (2016). Modelagem de Equações Estruturais com Mínimos Quadrados Parciais: um Exemplo da Aplicação do SmartPLS em Pesquisas em Contabilidade. *Journal of Education and Research in Accounting*, 10(3), 289-313.
- Nelson, M. (2009). A Model and Literature Review of Professional Skepticism in Auditing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 28(2), 1-34.
- Ng, T., & Feldman, D. (2010). Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 207-235.
- Nor, M. (2011). Auditor Stress: Antecedents and Relationships to Audit Quality (Master thesis). *School of Accounting, Finance and Economics Western Australia*. Disponível em: <https://ro.ecu.edu.au/theses/403/>
- Nor, M., Smith, M., & Ismail, Z. (2015). Unethical Audit Behaviour among Malaysian Auditors: An Exploratory Study. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 23(1), 59-72.
- Nor, M., Smith, M., Ismail, Z., & Taha, R. (2017). The Effect of Time Budget Pressure on Auditors' Behavior. *Advanced Science Letters*, 23(1), 356-360.

- Oliveira, J. (2002). Neuroticismo: Algumas variáveis diferenciais. *Análise Psicológica*, 4(1), 647-655.
- Otley, D., & Pierce, B. (1996a). Auditor time budget pressure: consequences and antecedents. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 9(1), 31-58.
- Otley, D., & Pierce, B. (1996b). The operation of control systems in large audit firms. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 15(2), 65-84.
- Patten, D. (2005). An analysis of the impact of locus of control on internal auditor job performance and satisfaction. *Managerial Auditing Journal*, 20(9), 1016-1029.
- Pflugrath, G., Martinov-Bennie, N., & Chen, L. (2007). The impact of codes of ethics and experience on auditor judgments. *Managerial Auditing Journal*, 22(6), 566-589.
- Pierce, B., & Sweeney, B. (2004). Cost-Quality conflict in audit firms: An empirical investigation. *European Accounting Review*, 13(3), 415-441.
- Pinto, F. (2016). A Qualidade em Auditoria e os seus Indicadores. *Cadernos do Mercado de Valores Mobiliários*, 55, 82-88. Disponível em: <http://www.cmvm.pt/pt/EstatisticasEstudosEPublicacoes/CadernosDoMercadoDeValoresMobiliarios/Pages/CadernosN55.aspx?v=>
- Ponemon, L. A. (1992). Ethical Reasoning and Selection-Socialization in Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 239-258.
- Ponemon, L. A. (1995). The Objectivity of Accountant Litigation Support Judgments. *The Accounting Review*, 70(1), 467-488.
- Power, M. (2003). Auditing and the production of legitimacy. *Accounting, Organizations and Society*, 28(1), 379-394.
- Rayburn, J., & Rayburn, L. (1996). Relationship Between Machiavellianism and Type-A Personality and Ethical-Orientation. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1209-1219.
- Reinartz, W. J., Haenlein, M., & Henseler, J. (2009). An empirical comparison of the efficacy of covariance-based and variance-based SEM. *International Journal of Market Research*, 26(4), 332-344.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). *SmartPLS 3.0*. Obtido de <http://www.smartpls.com>
- Roberts, B., & Mroczek, D. (2008). Personality Trait Change in Adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), 31-35.
- Rolland, J. (2002). The Cross-Cultural Generalizability of the Five Factor Model of Personality. Em R. McCrae, & J. Allik, *The Five Factor Model of Personality Across Cultures* (pp. 7-28). New York: Kluwer Academic/Publishers.

- Rose, J. (2007). Attention to Evidence of Aggressive Financial Reporting and Intentional Misstatement Judgments: Effects of Experience and Trust. *Behavioral Research in Accounting*, 19(1), 215-229.
- Saadullah, S., & Bailey, C. (2014). The "Big Five Personality Traits" and Accountants' Ethical Intention Formation. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 18(1), 167-191.
- Salgado, J. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 323-346.
- Seibert, S., & Kraimer, M. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Shafer, W., & Wang, Z. (2010). Effects of ethical context on conflict and commitment among Chinese accountants. *Managerial Auditing Journal*, 25(4), 377-400.
- Shephard, K. (2008). Higher education for sustainability: seeking affective learning outcomes. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 9(1), 87-98.
- Silaban, A., & Harefa, M. (2017). Gender, time budget pressure and audit quality reduction behaviors. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 14(1), 12-17.
- Silva, G., Styles, C., & Lages, L. (2017). Breakthrough innovation in international business: The impact of tech-innovation and market-innovation on performance. *International Business Review*, 26(1), 391-404.
- Singer, J. (1984). The Private Personality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 10(1), 7-30.
- Sisto, F. (2004). Traços de Personalidade de Crianças e Emoções: Evidência de Validade. *Paidéia*, 14(29), 359-369.
- Sisto, F., & Oliveira, A. (2007). Traços de personalidade e agressividade: um estudo de evidência de validade. *PSIC - Revista de Psicologia da Vetor Editora*, 8(1), 89-99.
- Soobaroyen, T., & Chengabroyan, C. (2006). Auditors' Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under-Reporting of Chargeable Time: Evidence from a Developing Country. *International Journal of Auditing*, 10(1), 201-218.
- Speklé, R., & Widener, S. (2017). Challenging Issues in Survey Research: Discussion and Suggestions. *Journal of Management Accounting Research*, 30(2), 3-21.

- Stakebrand, B. (2016). Auditor Rotation and Audit Quality in Europe (Master thesis). *Radboud University*, disponível em: [https://theses.uibn.ru.nl/bitstream/handle/123456789/1716/Stakebrand%2C\\_Bob\\_1.pdf?sequence=1](https://theses.uibn.ru.nl/bitstream/handle/123456789/1716/Stakebrand%2C_Bob_1.pdf?sequence=1)
- Sulaiman, N. (2011). Audit Quality in Practice: A study of Perceptions of Auditors, Audit Committee Members and Quality Inspectors (Master thesis). *Manchester Business School*. Disponível em: [https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/54510755/FULL\\_TEXT.PDF](https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/54510755/FULL_TEXT.PDF)
- Svanberg, J., & Öhman, P. (2013). Auditors' time pressure: does ethical culture support audit quality? *Managerial Auditing Journal*, 28(7), 572-591.
- Svanström, T. (2016). Time Pressure, Training Activities and Dysfunctional Auditor Behaviour: Evidence from Small Audit Firms. *International Journal of Auditing*, 20(1), 42-51.
- Sweeney, B., & Pierce, B. (2004). Management control in audit firms: a qualitative examination. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 17(5), 779-812.
- Sweeney, B., Arnold, D., & Pierce, B. (2010). The Impact of Perceived Ethical Culture of the Firm and Demographic Variables on Auditors' Ethical Evaluation and Intention to Act Decisions. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 531-551.
- Tepalagul, N., & Lin, L. (2014). Auditor independence and audit quality: a literature review. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 30(1), 101-121.
- Thomas, C., & Castro, E. (2012). Personalidade, Comportamentos de Saúde e Adesão ao Tratamento a partir do Modelo dos Cinco Grandes Fatores: Uma revisão de Literatura. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 13(1), 100-109.
- Treviño, L. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601-617.
- Treviño, L., Butterfield, K., & McCabe, D. (1998). The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.
- Utami, I., & Nahartyo, E. (2013). Auditors' personality in increasing the burnout. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura*, 16(1), 161-170.
- Vinzi, V., Chin, W., Henseler, J., & Wang, H. (2010). *Handbook of Partial Least Squares: concepts, methods and applications* (1<sup>a</sup> ed.). Heidelberg, Alemanha: Springer.
- Wells, J. (2003). The fraud examiners. *Journal of Accountancy*, 196(4), 76-80.
- Yang, L., Brink, A., & Wier, B. (2018). The impact of emotional intelligence on auditor judgement. *International Journal of Auditing*, 22(1), 83-97.

## Anexos

### Anexo 1 – Dados demográficos dos participantes

<b>Informações demográficas dos participantes</b>			
	<b>ROC</b>	<b>Não-Roc</b>	<b>Total</b>
Número de participantes	102	13	115
Média de idades	50,25	31,69	48,16
Média de anos de experiência	21,99	7,76	20,38
% participantes do Sexo Feminino	27,45%	61,54%	31,30%
% participantes do Sexo Masculino	72,55%	38,46%	68,70%
<b>Habilitações Literárias dos participantes</b>			
Bacharelato - no ramo das ciências económicas e financeiras	2,90%	0,00%	2,90%
Bacharelato - em outros ramos	1,00%	0,00%	1,00%
Licenciatura - no ramo das ciências económicas e financeiras	50,98%	53,85%	51,30%
Licenciatura - em outros ramos	1,00%	0,00%	1,00%
Pós-Graduação - no ramo das ciências económicas e financeiras	16,67%	7,69%	15,65%
Pós-Graduação - em outros ramos	2,00%	0,00%	2,00%
Mestrado - no ramo das ciências económicas e financeiras	20,59%	30,77%	21,74%
Doutoramento - no ramo das ciências económicas e financeiras	3,92%	7,69%	4,35%
Doutoramento - em outros ramos	1,00%	0,00%	1,00%

### Anexo 2 – Informações profissionais dos participantes

<b>Cargos dos participantes</b>						
	<b>Valor em percentagem</b>			<b>Valor absoluto</b>		
	<b>ROC</b>	<b>Não-ROC</b>	<b>Total</b>	<b>ROC</b>	<b>Não-ROC</b>	<b>Total</b>
Sócio/Partner	67,65%	15,39%	61,74%	69	2	71
Gerente/Manager	19,61%	30,77%	20,87%	20	4	24
Sénior	0,98%	23,08%	3,48%	1	3	4
Júnior/Assistente	0,00%	30,77%	3,48%	0	4	4
Outro	11,77%	0,00%	10,43%	12	0	12
<b>Tipo de firma em que trabalham</b>						
Firma internacional - Big 4	19%	23%	19%	19	3	22
Firma internacional - Não-Big 4	19%	46%	22%	19	6	25
Firma nacional	63%	31%	59%	64	4	68
<b>No último ano, executou tarefas de serviços de auditoria às contas</b>						
Sim	89%	92%	90%	91	12	103
Não	11%	8%	10%	11	1	12



**Anexo 3 – Critério Fornell-Larcker – Correlações das variáveis latentes e raiz quadrada da AVE (diagonal)**

Critério Fornell-Larcker									
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1) Abertura à experiência	<b>0,709</b>								
(2) Amabilidade	-0,036	<b>0,785</b>							
(3) Cultura ética	0,221*	0,246*	<b>0,863</b>						
(4) Ceticismo profissional	0,278*	0,241*	0,847*	<b>0,884</b>					
(5) Conscienciosidade	0,532*	-0,036	0,112	0,105	<b>0,725</b>				
(6) Extroversão	0,09	0,105	0,231*	0,236*	0,016	<b>0,709</b>			
(7) Neuroticismo	-0,144	-0,038	-0,206*	-0,212*	-0,263*	-0,066	<b>0,762</b>		
(8) RAQP	0,032	0,255*	0,671*	0,696*	-0,243	0,246*	-0,092	<b>0,827</b>	
(9) TBP	0,213*	0,225*	0,862*	0,873*	0,131	0,219*	-0,205*	0,608*	<b>0,851</b>

Correlações \* significativas a um p-value < 0,05

**Anexo 4 – Consistência interna e validade convergente dos construtos reflexivos**

Consistência Interna				
Construto	Nº Indicadores	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta	AVE
Amabilidade	2	0,480	0,748	0,616
Extroversão	5	0,756	0,833	0,503
Neuroticismo	3	0,641	0,806	0,581
Abertura à experiência	6	0,801	0,858	0,503
Cultura ética	15	0,974	0,977	0,745
TBP	4	0,869	0,912	0,724
Ceticismo profissional	30	0,990	0,991	0,781
RAQP	11	0,953	0,959	0,683
Conscienciosidade	5	0,775	0,846	0,525

**Anexo 5 – Teste de Colineariedade**

Teste de Colineariedade		
	Ceticismo profissional	RAQP
Abertura à experiência	1,461	1,461
Amabilidade	1,078	1,078
Cultura ética	4,218	4,218
Conscienciosidade	1,477	1,477
Extroversão	1,065	1,065
Neuroticismo	1,116	1,116
TBP	4,131	4,131

## Anexo 6 - Resultados do teste de significância da análise do tamanho do efeito $f^2$

Construto endógeno	Construto exógeno	R <sup>2</sup> incluído	R <sup>2</sup> excluído	f <sup>2</sup>	Inferência	p-value
Ceticismo profissional	Extroversão	0,914	0,914	0,001	Efeito pequeno	0,957
	Neuroticismo	0,914	0,914	0,004	Efeito pequeno	0,866
	Amabilidade	0,914	0,914	0,001	Efeito pequeno	0,937
	Conscienciosidade	0,914	0,911	0,032	Efeito pequeno	0,429
	Abertura à experiência	0,914	0,907	0,081	Efeito pequeno	0,193
	Cultura ética	0,914	0,781	1,545	Efeito grande	0,000*
	TBP	0,914	0,904	0,116	Efeito pequeno a médio	0,167
RAQP	Extroversão	0,575	0,569	0,015	Efeito pequeno	0,665
	Neuroticismo	0,575	0,574	0,002	Efeito pequeno	0,920
	Amabilidade	0,575	0,570	0,012	Efeito pequeno	0,645
	Conscienciosidade	0,575	0,484	0,213	Efeito médio	0,140
	Abertura à experiência	0,575	0,538	0,088	Efeito pequeno	0,742
	Cultura ética	0,575	0,506	0,162	Efeito médio	0,091**
	TBP	0,575	0,571	0,010	Efeito pequeno	0,720

Nota: \* efeito significativo a um  $p$ -value < 0,05 (bi-caudal)

\*\* efeito significativo a um  $p$ -value < 0,10 (bi-caudal)

## Anexo 7– Resultados do teste de significância do Efeito Moderador nas variáveis dependentes RAQP e CP

Variável dependente: RAQP						
	Sinal esperado	Coefficiente ( $\beta$ )	Desvio Padrão	Valor-t	p-value	
<b>Efeito de Interação</b>						
EM 1: CE x Conscienciosidade	±	-0,158	0,220	0,718	0,473	
EM 2: TBP x Conscienciosidade	±	0,124	0,198	0,628	0,530	
<b>Variáveis exógenas</b>						
Abertura à experiência	±	0,048	0,081	0,586	0,558	
Amabilidade	±	0,066	0,065	1,016	0,310	
Cultura ética	±	0,417	0,162	2,575	0,010*	
Conscienciosidade	±	-0,352	0,112	3,137	0,002*	
Extroversão	±	0,071	0,070	1,010	0,313	
Neuroticismo	±	-0,035	0,078	0,452	0,651	
TBP	±	0,101	0,139	0,725	0,469	

Nota: \* coeficiente de caminho significativo a um  $p$ -value < 0,05 (bi-caudal)

<b>Variável dependente: Ceticismo profissional</b>					
<b>Efeito Moderador</b>	<b>Sinal esperado</b>	<b>Coefficiente (<math>\beta</math>)</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Valor-t</b>	<b>p-value</b>
<b>Efeito de Interação</b>					
EM 3: CE x Conscienciosidade	±	0,133	0,124	1,071	0,284
EM 4: TBP x Conscienciosidade	±	0,054	0,086	0,628	0,530
<b>Variáveis exógenas</b>					
Abertura à experiência	±	0,085	0,039	2,199	0,028*
Amabilidade	±	0,022	0,032	0,682	0,495
Cultura ética	±	0,668	0,078	8,584	0,000*
Conscienciosidade	±	-0,067	0,044	1,543	0,123
Extroversão	±	-0,003	0,028	0,117	0,907
Neuroticismo	±	-0,007	0,034	0,219	0,827
TBP	±	0,175	0,062	2,801	0,005*

Nota: \* coeficiente de caminho significativo a um p-value < 0,05 (bi-caudal)