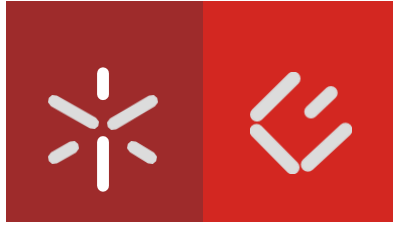


Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Miguel Ângelo Pereira Pinto

**A Consideração dos Traços de Personalidade
dos Indivíduos na Avaliação Global do Risco
de Fraude pelos Auditores**



Universidade do Minho

Escola de Economia e Gestão

Miguel Ângelo Pereira Pinto

**A Consideração dos Traços de
Personalidade dos Indivíduos na
Avaliação Global do Risco de Fraude
pelos Auditores**

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Contabilidade

Trabalho efetuado sob a orientação da

**Professora Doutora Tânia Micaela de Brito e Meneses
Montenegro Barbosa**

Junho de 2023

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações

CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

AGRADECIMENTOS

Termina assim, mais uma etapa deste meu longo percurso acadêmico. Etapa essa que não teria conseguido levar adiante sem a ajuda e apoio de um conjunto de pessoas que foram essenciais na conclusão deste meu percurso.

Desta forma, gostaria de agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Tânia Montenegro, pelo apoio, paciência e disponibilidade demonstrada.

Gostaria de agradecer também a todos os docentes com quem tive o prazer de interagir durante estes dois anos de mestrado e que sempre se prontificaram a ajudar-me.

Agradeço, ainda, a todos os entrevistados que dispuseram de um pouco do seu tempo para me ajudarem a realizar este estudo, sem a vossa colaboração teria sido impossível concluir esta dissertação.

Aos meus pais, Joaquim e Graça, deixo o meu maior agradecimento. Obrigado por todo o apoio, paciência, compreensão e amor que me deram, e sempre têm dado, não só ao longo deste meu percurso acadêmico, mas durante toda a minha vida.

À minha irmã, Rita, agradeço toda a amizade e apoio diário que sempre me demonstrou e o qual me encorajou a perseguir todos os meus sonhos e objetivos.

Por fim, agradeço à minha namorada, Adriana, em que escassas são as palavras que conseguem descrever o quão importante és para mim. És um dos pilares basilares da minha alegria e bem-estar! Obrigado por todo o amor, companheirismo, apoio, paciência e motivação.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

A Consideração dos Traços de Personalidade dos Indivíduos na Avaliação Global do Risco de Fraude pelos Auditores

Resumo

Esta dissertação tem como objetivo explorar a influência de certos traços de personalidade (i.e., traços maquiavélicos e narcisistas) no risco de fraude e a sua consideração no processo de auditoria. Concretamente, pretende-se apurar a perceção dos Revisores Oficiais de Contas (ROC) portugueses acerca da influência destes traços de personalidade no risco de fraude das suas empresas clientes e, se, e em que medida, esse fator é incorporado pelos auditores na avaliação do global de risco de fraude durante o processo de auditoria.

O estudo assume uma abordagem qualitativa, com recurso a entrevistas semiestruturadas realizadas a nove ROC portugueses.

Os resultados revelam que os ROC entrevistados reconhecem a potencial associação positiva dos traços de personalidade maquiavélico e narcisista e o aumento do risco de fraude, indo ao encontro da literatura da área. Contudo, os ROC alertam para a dificuldade de uma avaliação objetiva desses traços de personalidade, e consequente, não percecionam como relevante a inclusão desse fator na avaliação do risco de fraude durante o processo de auditoria, situação que não é consistente com os argumentos e com a evidência recolhida por vários estudos prévios. Acrescenta-se que os ROC não detalharam informação sobre a forma de inclusão dos traços de personalidade maquiavélico e narcisista na avaliação do risco de fraude nos clientes de auditoria.

Palavras-Chave: traços de personalidade; narcisismo; maquiavelismo; auditoria; auditores; fraude.

Auditors' consideration of individual personality traits in the overall fraud risk assessment

Abstract

This dissertation aims to explore the influence of certain personality traits (i.e., machiavellian and narcissistic traits) on the risk of fraud and its consideration in the audit process. Specifically, we intend to explore the perception of the Portuguese Statutory Auditors (ROC) about the influence of these personality traits on fraud risk of their audit clients, and if, and how, this factor is incorporated by the auditors in the evaluation of the overall fraud risk during the audit process.

The study takes a qualitative approach, using semi-structured interviews with nine Portuguese ROC.

In line with the literature, the results reveal that the Portuguese ROC recognize the potential positive association of machiavellian and narcissistic personality traits and the increased risk of corporate fraud. However, the Portuguese ROC warn the difficulty of an objective assessment of these personality traits, and consequently, do not perceive as relevant the inclusion of this factor in the overall fraud risk assessment during the audit process, a situation that is not consistent with the arguments and with the evidence gathered by several prior studies. It should be added that the ROC did not provide detailed information on how to include machiavellian and narcissistic personality traits in the overall assessment of the risk of fraud in audit clients.

Keywords: personality traits; narcissism; machiavellianism; auditing; auditors; fraud.

Índice

ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE TABELAS	x
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	xi
1. Introdução.....	12
1.1. Motivação.....	12
1.2. Objetivos e Questões de Partida.....	14
1.3. Estrutura	15
2. Revisão da Literatura	16
2.1. A Fraude	16
2.1.1. Conceito e Tipos de Fraude.....	16
2.1.2. Os Determinantes da Fraude	18
2.1.3. Os <i>Red Flags</i> da Fraude.....	21
2.2. As Características de Personalidade dos Indivíduos e a sua Relação com a Fraude.....	23
2.2.1. Os Traços de Personalidade Potenciadores da Fraude – O <i>Dark Triad</i>	23
2.2.2. O Maquiavelismo e o Risco de Fraude	25
2.2.3. O Narcisismo e o Risco de Fraude.....	29
2.3. A Auditoria Financeira e o Risco de Fraude.....	32
2.3.1. Conceito e objetivo da Auditoria Financeira.....	32
2.3.2. O Planeamento da Auditoria.....	33
2.3.3. O Risco de Fraude na Auditoria de Demonstrações Financeiras	34
3. Metodologia.....	41
3.1 Enquadramento Metodológico.....	41
3.2 Opções Metodológicas	42
3.3 Técnica de Recolha de Dados	43
3.4. Amostra	45
3.5. Elaboração e Validação dos Instrumentos de Recolha de Dados	46
4. Análise e discussão dos Resultados	48
4.1. Os participantes	48
4.2. Análise das entrevistas e discussão dos resultados.....	50
4.2.1 A influência comportamental dos traços de personalidade.....	50

4.2.2. Os traços de personalidade como um indicador de risco de fraude.	52
5. Conclusão.....	60
5.1. Principais Conclusões	60
5.2. Contribuições e limitações do estudo	61
5.3. Pistas de investigação futura	62
6. Referências Bibliográficas.....	63
APÊNDICES	68
Apêndice 1. Guião de Entrevista	68
Apêndice 2. Solicitação da Entrevista	70
Apêndice 3. Termo de consentimento Informado	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Árvore da Fraude	16
Figura 2. Triângulo da Fraude	19
Figura 3. Diamante da Fraude	20
Figura 4. Novo Diamante da Fraude.....	21
Figura 5. Red Flags comportamentais dos indivíduos que cometem fraude.....	22
Figura 6. Dark Triad.....	24
Figura 7. Quadro Resumo - Guião de Entrevista.....	47

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Caracterização dos Entrevistados.....	49
Tabela 2. Categorias e Subcategorias de Análise	50

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACFE – *Association of Certified Fraud Examiners*

AICPA - *American Institute of Certified Public Accountants*

CEO – *Chief Executive Officer*

CFO – *Chief Financial Officer*

ISA – *International Standards on Auditing*

MBA – *Master in Business and Administration*

OROC – Ordem dos Revisores Oficiais de Contas

PBC - *Perceived Behavioral Control*

PWC – *PricewaterhouseCoopers*

ROC – Revisores Oficiais de Contas

SEC – *U.S. Securities and Exchange Commission*

SROC - Sociedades de Revisores Oficiais de Con

1. Introdução

Neste primeiro capítulo é apresentada a motivação para a escolha do tema desta dissertação, bem como os seus objetivos, questões de partida e estrutura adotada.

1.1. Motivação

Nas últimas décadas, a sucessiva ocorrência de casos de fraude e escândalos financeiros tem causado inúmeras repercussões na economia e nos mercados, tanto a nível internacional como a nível nacional.

Num estudo sobre a fraude e crime económico realizado em 2020 pela PwC, uma das maiores empresas mundiais especializada em auditoria e consultoria, verificou-se que as taxas de fraude atingiram mundialmente um nível recorde, com 47% das empresas inquiridas a indicarem que vivenciaram algum processo de fraude nos últimos 24 meses, com perdas associadas a rondar os 42 bilhões de dólares (Lopes, 2020).

No contexto português, segundo Nogueira e Afonso (2017), tendo por base uma amostra de 1.007 indivíduos, o índice de perceção de fraude em Portugal, para o ano de 2016, revela que 61% dos inquiridos percecionaram um aumento generalizado da fraude.

No que concerne à fraude ocupacional, a apropriação indevida de ativos foi, por grande margem, a forma mais praticada de fraude ocorrendo em 86% dos casos verificados. No entanto, embora represente uma enorme percentagem dos casos evidenciados este tipo de esquema tende a causar perdas médias relativamente baixas, quando comparadas com esquemas de fraudes nas demonstrações financeiras, os quais representam apenas 10% dos casos, mas tendem a ser os que causam mais perdas financeiras (ACFE, 2020, p.10).

Atendendo a estes números alarmantes, a função da auditoria financeira (ou externa) ganha especial importância, uma vez que a sua função consiste em analisar, avaliar, e credibilizar o sistema de relato financeiro da entidade. Em particular, de acordo com o estabelecido na *International Standard on Auditing 200 (ISA 200)*, o auditor deve obter uma segurança razoável de que as demonstrações financeiras, como um todo, estão isentas de distorções materiais, devido a erros intencionais ou não intencionais, nos casos de fraude.

Desta forma, no âmbito da determinação do risco de auditoria, o auditor deve avaliar o risco de fraude e empenhar-se em aplicar os meios necessários que permitam detetar e prevenir tais situações.

Uma das perspectivas teóricas comumente usadas na literatura para explicar o processo de fraude é a teoria da agência, à luz da qual os *shareholders* (principais detentores do capital da empresa) contratam agentes, nomeadamente, gestores e contabilistas para se encarregarem da gestão e contabilidade das suas empresas (Jensen & Meckling, 1976). O que sucede depois, em muitas situações, é que, movidos por interesses próprios, os agentes podem cometer deliberadamente ações de manipulação de resultados e, em alguns casos, fraude contabilístico-financeira, ações essas que comportam comportamentos antiéticos e que vão contra os interesses dos *shareholders*, trabalhadores, e dos demais *stakeholders* (Jensen & Meckling, 1976).

Para Murphy (2012), existem três fatores que em conjunto constituem o triângulo da fraude e permitem contextualizar e justificar a ocorrência da mesma. Segundo o autor, a fraude acontece quando existe uma motivação, quando se percebe uma oportunidade de cometer fraude sem se ser apanhado e quando é possível racionalizar tal ato.

Outro fator que, segundo a literatura, tem uma ação preponderante na prossecução de atitudes fraudulentas diz respeito aos traços de personalidade dos indivíduos envolvidos nos processos de fraude. Segundo Jaffé, Greifeneder e Reinhard (2019), certos valores, crenças e traços de personalidade podem exercer um grande impacto na escolha de um caminho menos honesto por alguns indivíduos.

Triki, Cook e Bay (2017), também reconhecem a importância da compreensão de certos traços de personalidade, admitindo, no seu estudo, que esses traços podem influenciar os comportamentos dos indivíduos e constituir, em si, um maior risco de execução de práticas fraudulentas.

Desta forma, são vários os estudos realizados a nível internacional que demonstram uma associação positiva entre certos traços de personalidade, tais como o maquiavelismo e o narcisismo, e a prossecução de atitudes menos éticas por parte dos líderes, gestores e contabilistas das empresas (*e.g.* Johnson, Kuhn, Apostolou & Hassell, 2013; Judd, Olsen & Stekelberg, 2017).

Contudo, são escassos os estudos que abordam não só o grau de associação desses traços de personalidade com condutas menos éticas, mas também que explorem a relação entre essas características de personalidade e a forma como elas são percebidas e incorporadas, pelos auditores, na avaliação global do risco de fraude (Johnson *et al.*, 2013; Judd *et al.*, 2017).

Assim, a ausência de estudos abrangentes nesta área específica de pesquisa constituiu o fator determinante que impulsionou a condução da presente dissertação.

1.2. Objetivos e Questões de Partida

Segundo Epstein e Ramamoorti (2016), uma correta avaliação do risco de fraude exige que os auditores identifiquem os indivíduos que exprimem uma maior propensão a cometer fraude. Assim, as características de personalidade dos indivíduos que ocupam cargos de gestão relacionados com o processo de relato financeiro devem ser consideradas pelos auditores na avaliação do risco de fraude (Epstein & Ramamoorti, 2016).

Neste sentido, o objetivo geral deste estudo consiste, por um lado, em analisar a percepção dos Revisores Oficiais de Contas (ROC) portugueses acerca da influência de certas características de personalidade (*i.e.*, traços maquiavélicos e narcisistas) dos indivíduos que ocupam cargos de responsabilidade no âmbito da administração, gestão ou outras funções com impacto direto no processo de relato financeiro das empresas clientes [*Chief Executive Officers* (CEO), gestores, *Chief Financial Officers* (CFO), contabilistas, etc], no risco de fraude dessas empresas. Por outro lado, perceber se, e de que forma, os ROC incorporam esse fator (*i.e.*, as características de personalidade) na avaliação do global de risco de fraude das empresas clientes durante o processo de auditoria.¹

O objetivo geral, pode subdividir-se em três objetivos específicos:

1. Explorar e analisar a percepção dos ROC portugueses acerca da influência de certas características de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores, CFO e contabilistas no risco de fraude das empresas portuguesas;
2. Explorar em que medida os ROC Portugueses incorporam na avaliação global do risco de fraude dos clientes de auditoria, os traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores, CFO e contabilistas.

¹ Neste trabalho, as expressões "ROC" e "Auditor" serão usadas como sinónimos.

3. Explorar de que forma, os ROC Portugueses incorporam na avaliação global do risco de fraude dos clientes de auditoria, os traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores, CFO e contabilistas.

Neste sentido, pretende-se dar resposta às seguintes questões de investigação:

1. À luz da perceção dos ROC, qual a relação entre determinados traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores e contabilistas e o risco de fraude das empresas portuguesas?
2. São os traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores, CFO e contabilistas incorporados pelos ROC na avaliação global do risco de fraude das suas empresas clientes em Portugal, durante o processo de auditoria?
3. Como são os traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores, CFO e contabilistas, incorporados pelos ROC na avaliação global do risco de fraude das suas empresas clientes em Portugal, durante o processo de auditoria?

1.3. Estrutura

Após a introdução, o segundo capítulo, contempla a revisão de literatura, incluindo uma análise à fraude e os seus *red flags*, o impacto de certos traços de personalidade, nomeadamente o maquiavelismo e narcisismo, na prossecução de comportamentos antiéticos e fraudulentos, bem como a forma como as normas de auditoria preveem e fornecem resposta a situações de risco de fraude na auditoria de demonstrações financeiras. O terceiro capítulo contempla as opções metodológicas, e no quarto, são apresentados e discutidos os resultados. Por fim, no capítulo cinco, são apresentadas as conclusões.

2. Revisão da Literatura

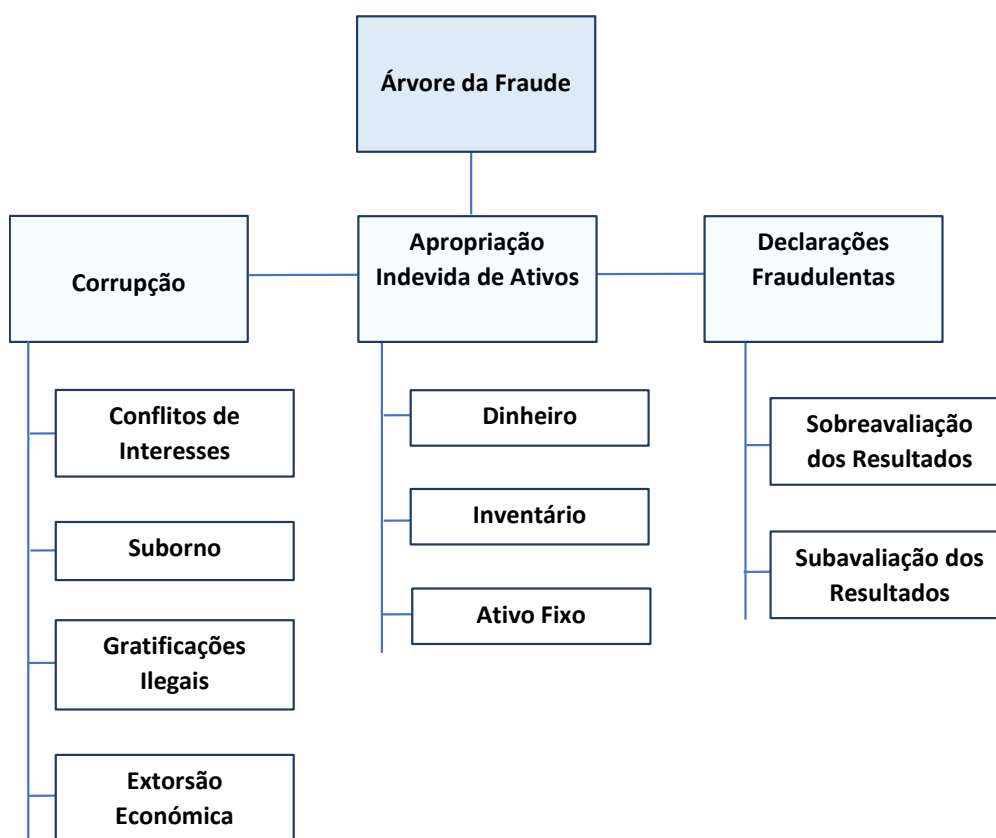
O capítulo da revisão de literatura tem como objetivo contextualizar e relacionar o tema em estudo com a literatura prévia (Rowley & Slack, 2004).

2.1. A Fraude

2.1.1. Conceito e Tipos de Fraude

A fraude ocupacional é definida pela *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) como o uso da própria ocupação profissional para enriquecimento pessoal através do mau uso dos recursos ou ativos da organização.² A fraude ocupacional pode ser decomposta em três tipos de fraude, que em conjunto formam a árvore da fraude (Figura 1): corrupção, apropriação indevida de ativos e fraude das demonstrações financeiras.

Figura 1. Árvore da Fraude



Fonte: Adaptado de Singleton e Singleton (2010)

Segundo Singleton e Singleton (2010), a apropriação indevida de ativos é a conversão da posse ou influência legítima de bens em ganho pessoal ilegítimo. Por sua vez, de acordo com o

² <https://www.acfe.com/fraud-101.aspx>, acessado a 11 de junho de 2022.

Black's Law Dictionary, apropriação indevida não é um termo técnico da lei, mas é aplicado, normalmente, ao delito cometido por um banqueiro, agente, fiduciário, diretor, funcionário, etc., que lida de forma fraudulenta com os ativos que lhe são confiados.³

A corrupção é um tipo de fraude que quase sempre abrange uma pessoa dentro da empresa e outra fora, mesmo que a ação de uma seja considerada involuntária e o relacionamento não seja conhecido. Nesta categoria, inserem-se o suborno, a extorsão económica, as gratificações ilegais e o conflito de interesses (Singleton & Singleton, 2010). De acordo com o dicionário *online* de língua portuguesa da Porto Editora, corrupção corresponde ao aliciamento de uma ou mais pessoas, geralmente através da oferta de bens ou de dinheiro, para a prática de atos ilegais em benefício próprio ou de outrem.⁴

Por sua vez, a fraude das demonstrações financeiras é caracterizada como qualquer ato ou omissão intencional que resulte em demonstrações financeiras materialmente enganosas (Brennan & McGrath, 2007). De acordo com a ISA 240, a fraude é um ato intencional que pode ser praticado por um ou vários indivíduos pertencentes à gerência, encarregados da governação, empregados ou terceiros, que utilizando propositadamente falsidades e atos enganosos procuram obter uma vantagem injusta ou ilegal.

Segundo a mesma norma, o que distingue a fraude do mero erro é se a ação subjacente à distorção das demonstrações financeiras foi intencional ou não intencional.

A ISA 240 inúmeras vezes menciona algumas das situações que conduzem ao relato financeiro fraudulento: 1) a manipulação, falsificação ou alteração de registos contabilísticos; 2) declarações erradas ou omissões intencionais de acontecimentos significativos para as demonstrações financeiras, e 3) aplicação indevida de princípios contabilísticos.

Referiu-se anteriormente que a fraude ocupacional se decompõe em corrupção, apropriação indevida de ativos e fraude das demonstrações financeiras, contudo existem outras classificações de fraude, nomeadamente as de Albrecht, Albrecht e Albrecht (2006, citado por Lopes, 2017, p.9), que passamos a elencar:

- *Employee embezzlement* (desvio de funcionário) – ocorre quando o funcionário retém ou se apropria indevidamente de um ativo da organização;

³ <https://thelawdictionary.org/misappropriation>, acedido em 11 de junho de 2022.

⁴ <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/corrup%C3%A7%C3%A3o>, acedido em 11 de junho de 2022.

- *Management fraud* (fraude da gestão) – deformações propositadas ou omissão de valores no relato financeiro (demonstrações financeiras); falsas transações, uso de bens da empresa de forma a obter ganhos pessoais, registos contabilísticos falsos, violações fiscais, etc.;
- *Investment scams* (golpes em investimentos) – através de promessas feitas aos investidores de um alto retorno financeiro;
- *Vendor fraud* (vendedor autor de fraude) – manifesta-se através da cobrança excessiva de um preço superior ao estipulado; não enviar parcialmente ou totalmente os bens vendidos, etc.;
- *Consumer fraud* (cliente autor de fraude).

Todos estes tipos de fraude encaixam-se na fraude ocupacional, sendo que o desvio do funcionário, a fraude do fornecedor e do cliente relacionam-se com a apropriação indevida de ativos, os golpes em investimentos correspondem à corrupção e a fraude da gestão é a fraude das demonstrações financeiras (Lopes, 2017).

2.1.2. Os Determinantes da Fraude

Tendo em conta a magnitude e o impacto dos casos de fraude a nível nacional e internacional, importa saber quais os fatores determinantes que levam os indivíduos e organizações a cometer tais atos.

Pereira (2015) considera que períodos de crise são mais propícios para a prática de atos fraudulentos. Em Portugal, o autor verificou que relativamente às diferentes categorias sociais suscetíveis de praticar fraude, as pessoas com rendimentos mais elevados e com elevada habilitação académica são consideradas os grupos de maior propensão para cometer fraude fiscal. O autor afirma ainda que em Portugal os contribuintes acham que os seus impostos são mal aplicados e acreditam que fugir aos impostos é uma tarefa fácil e com baixa probabilidade de ser detetada pelas entidades reguladoras.

De acordo com Singleton e Singleton (2010) e Murphy (2012), são três os fatores que podem prever a probabilidade de se cometer fraude dentro de uma organização. Esses três fatores, em conjunto, formam o triângulo da fraude (Figura 2):

1. oportunidade;
2. motivação (incentivo ou pressão);

3. atitude/racionalização;

Embora os dois primeiros fatores sejam geralmente aceites na literatura como preditores da fraude, o terceiro fator tem sido um pouco negligenciado pelos investigadores (Murphy, 2012).

Figura 2. Triângulo da Fraude



Fonte: Adaptado de Singleton e Singleton (2010)

Depreende-se, assim, que a ocorrência de fraude é condicionada pela existência conjunta das três dimensões mencionadas: oportunidade, motivação e racionalização.

A oportunidade para cometer fraude deve-se a um fraco controlo interno que impossibilita que tais situações sejam detetadas e prevenidas. A posição de confiança proveniente da experiência e dos anos de trabalho também permite que os indivíduos conheçam os pontos fortes e fracos da organização, mais concretamente os processos internos, adquirindo conhecimento suficiente para perceber a oportunidade para cometer a fraude (Singleton & Singleton, 2010).

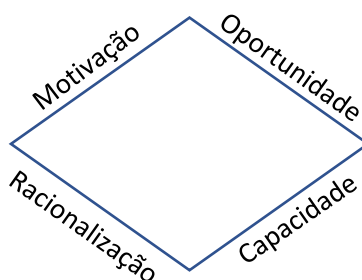
Por sua vez, a motivação (pressão ou incentivo) refere-se a um acontecimento que ocorreu na vida do fraudador e o levou a cometer fraude. Normalmente, a motivação centra-se em alguma pressão financeira sofrida pelo fraudador, mas pode ter origem noutros fatores. Quase todas as fraudes de natureza financeira foram movidas por algum incentivo relacionado com bónus de desempenho ou preço de ações. Fatores políticos podem também estar na origem da motivação de cometer fraude sobre a forma de pressões ideológicas. A necessidade de poder e um ego desmedido são, de igual forma, fatores que podem estar na origem das fraudes. Questões do foro psicológico (indivíduos que sofrem de mentira patológica e os cleptomaniacos) podem também estar na origem de tais práticas (Singleton & Singleton, 2010).

Por fim, a racionalização prende-se com o processo através do qual o fraudador classifica como aceitáveis e justificáveis as suas ações. A maioria dos autores de fraudes não possui registo criminal, alguns são religiosos e possuem um código ético pessoal, justificando as suas ações como apenas o resultado de certas circunstâncias. Alguns indivíduos acreditam que se não estão

a prejudicar diretamente ninguém o roubo é benigno e outros acreditam que têm direito aos benefícios da fraude, o que remete para que esses indivíduos estejam apenas a procurar algo que consideram ser justo. Muitas situações servem a racionalização, incluindo algumas de carácter solidário, onde o fraudador não obtém para si os benefícios da fraude (Singleton & Singleton, 2010).

Além destas três dimensões que constituem o triângulo da fraude, Wolfe e Hermanson (2004) defendem existir uma quarta dimensão denominada de “capacidade”, considerando que se não houver capacidade do infrator o ato fraudulento não ocorrerá. Da junção da capacidade às restantes três dimensões do triângulo da fraude, obtém-se o diamante da fraude (Figura 3).

Figura 3. Diamante da Fraude



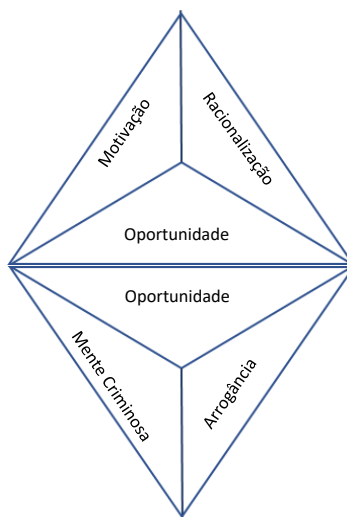
Fonte: Adaptado de Wolfe e Hermanson (2004)

Segundo Wolfe e Hermanson (2004), enquanto a motivação e racionalização atraem pessoas a cometer fraude é a oportunidade o fator de abertura para a ocorrência de tal ato, sendo depois necessária a existência de capacidade por parte do indivíduo para que o ato seja efetivamente cometido. Recorrendo ao diamante da fraude e segundo Wolfe e Hermanson (2004), o processo de pensamento do fraudador pode seguir a seguinte sequência:

1. Motivação: eu quero, ou eu preciso de cometer fraude;
2. Oportunidade: existe uma fraqueza no sistema que pode ser explorada e, desta forma, a fraude é possível;
3. Racionalização: convicção de que os benefícios do comportamento fraudulento compensam os riscos inerentes;
4. Capacidade: além de reconhecer a oportunidade ideal de fraude é preciso ter as capacidades necessárias para a concretizar.

Por fim, Dorminey, Fleming, Kranacher e Riley (2012) postulam que a capacidade e o perfil do fraudador devem conter certos aspetos, nomeadamente, uma certa arrogância para cometer tal ato e agir como se nada tivesse acontecido, bem como uma mente criminosa e perspicaz. Surge, assim um novo diamante da fraude (Figura 4) que inclui não só as dimensões originais, mas também mais dois elementos: arrogância e mente criminosa.

Figura 4. Novo Diamante da Fraude



Fonte: Adaptado de Dorminey et al. (2012)

Tendo em conta a “nova” versão do diamante da fraude e a literatura prévia apresentada na Secção 2.1.1, verifica-se que os traços de personalidade dos trabalhadores de determinada organização, principalmente aqueles que ocupam cargos importantes, como a administração, gestão ou a área contabilístico-financeira, são aspetos muito relevantes no âmbito dos fatores determinantes da fraude.

2.1.3. Os *Red Flags* da Fraude

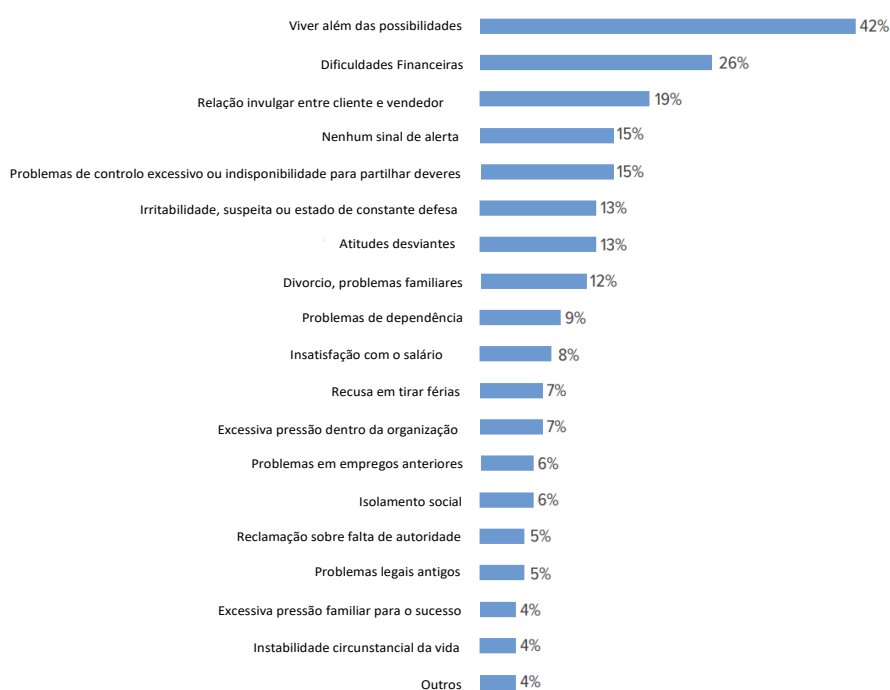
De acordo com a ACFE (2020), os autores de fraudes tendem a demonstrar sinais comportamentais quando estão envolvidos em atos fraudulentos. Estes sinais são denominados de “*red flags*”. Os *red flags* mais comuns são:

1. Viver além das possibilidades;
2. Dificuldades financeiras;
3. Relação invulgar entre cliente e vendedor;
4. Problemas de controlo excessivo ou indisponibilidade para partilhar deveres;
5. Irritabilidade, suspeita ou estado de constante defesa;

6. Uma atitude desviante (*wheeler-dealer attitude*) que envolve um comportamento astuto ou sem escrúpulos;
7. Problemas familiares, como um divórcio recente.

O relatório da ACFE (2020) divulga um gráfico (Figura 5.) relativo à frequência com que os perpetradores exibiram estes sinais de alerta antes dos seus atos serem detetados.

Figura 5. *Red Flags* comportamentais dos indivíduos que cometem fraude



Fonte: Adaptado de ACFE (2020)

Tendo em consideração o gráfico anterior (Figura 5.), pode-se constatar que os três maiores sinais de alerta em 2020, segundo o relatório da ACFE foram: viver além das possibilidades (42% dos casos), dificuldades financeiras (26% dos casos) e relação invulgar entre cliente e vendedor (19% dos casos). Estas três situações em conjunto perfazem 87% dos casos em que estas características foram exibidas pelos fraudadores antes dos seus atos ilícitos serem detetados.

Singleton e Singleton (2010) apresentam também alguns dos *red flags* mais comuns dentro de cada tipo de fraude. Para os autores, os *red flags* mais usuais, associados à fraude das demonstrações financeiras são:

- Anomalias contabilísticas;
- Rápido crescimento;
- Ganhos incomuns;
- Fraco controlo interno;
- Agressividade da gestão executiva;
- Obsessão do órgão de gestão pelo preço do stock;
- Microgestão dos administradores executivos.

Por sua vez, relativamente à apropriação indevida de ativos, Singleton e Singleton (2010) mencionam os seguintes *red flags*:

- Mudanças de comportamento;
- Incapacidade de olhar as pessoas nos olhos;
- Aumento de irritabilidade;
- Histórico de trabalho irregular;
- Problemas de carácter;
- Raiva constante;
- Tendência para culpar os outros;
- Mudança no estilo de vida.

Relativamente à dimensão da corrupção Singleton e Singleton (2010) enumeram os seguintes sinais de alerta:

- Relações entre trabalhadores-chave da empresa e fornecedores;
- Sigilo em torno desta relação de terceiros;
- Anomalias no registo de transações;
- Anomalias na aprovação de fornecedores.

2.2. As Características de Personalidade dos Indivíduos e a sua Relação com a Fraude

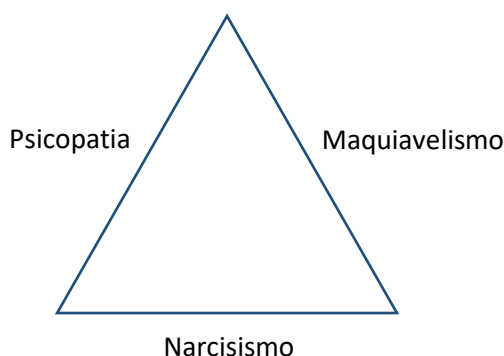
2.2.1. Os Traços de Personalidade Potenciadores da Fraude – O *Dark Triad*

Como evidenciado na secção anterior, vários fatores são determinantes na intenção e justificação do comportamento fraudulento dos indivíduos. Desta forma, a personalidade de um indivíduo pode ser um fator igualmente importante a ter em consideração.

No que diz respeito aos comportamentos antiéticos e fraudulentos, certos traços de personalidade podem potencializar a prática de tais atos, nomeadamente se os indivíduos manifestarem alguns dos traços de personalidade evidenciados no *dark triad* (Triki et al., 2017).

O *dark triad* (Figura 6) refere-se às construções de personalidade de psicopatia, narcisismo e maquiavelismo (e.g, Epstein & Ramamoorti, 2016; McDonald, Donnellan & Navarrete, 2012).

Figura 6. Dark Triad



Fonte: Adaptação de Epstein e Ramamoorti (2016)

Os três tipos de personalidade identificados na Figura 6 são caracterizados por Epstein e Ramamoorti (2016) da seguinte forma:

(1) a personalidade psicótica é caracterizada por um comportamento antissocial duradouro, impulsivo, egoísta e insensível. Desta forma, os psicopatas são geralmente desprovidos de remorsos, possuem um grande sentido de autoestima, uma inclinação patológica para a mentira e uma enorme incapacidade de aceitar responsabilidade pelos seus atos;

(2) a personalidade narcisista é caracterizada pela grandiosidade, orgulho, egoísmo, e antipatia para com os outros. Os indivíduos narcisistas demonstram ser pessoas excessivamente preocupadas com a adequação pessoal, poder, prestígio e vaidade, sendo também mentalmente incapazes de ver os possíveis danos que causam a si próprios e aos outros;

(3) a personalidade maquiavélica é caracterizada pela manipulação e exploração dos outros, desrespeito pela moralidade e enfoque no interesse próprio e engano. Os indivíduos maquiavélicos tendem a usar outras pessoas como trampolins para alcançar os seus objetivos, através de técnicas subtis para mascarar as suas verdadeiras intenções, podendo recorrer à pressão e ameaças quando considerarem necessário.

Caracterizadas os traços de personalidade potenciadores de comportamentos antiéticos e fraudulentos evidenciados na *dark triad*, e tendo em consideração os objetivos previamente estabelecidos no âmbito deste estudo, proceder-se-á de seguida a uma maior explicação e contextualização do maquiavelismo e narcisismo e da sua relação com o risco de fraude.

2.2.2. O Maquiavelismo e o Risco de Fraude

O termo maquiavélico teve origem no século XVI através de Niccolo Maquiavel no seu livro *The Prince* (Roodpooshti, Nikoomaram & Mahfoozi, 2012).

No seio da psicologia social o maquiavelismo é um termo utilizado para descrever a tendência demonstrada, por certos indivíduos, de enganar e ludibriar os outros a fim de alcançar um propósito pessoal (Roodpooshti et al., 2012).

Para Rayburn e Rayburn (1996), o maquiavelismo é um traço de personalidade. A personalidade pode ser caracterizada como um padrão de características de pensamentos, sentimentos e comportamentos que tendem a permanecer durante o decorrer da vida dos indivíduos e que os tornam únicos (Silva & Nakano, 2011).

Wilson, Near e Miller (1996) definem o maquiavelismo como uma estratégia de conduta social, que se caracteriza pela dificuldade em sentir empatia e respeito pelos outros e que recorre à manipulação deliberada de terceiros para benefício próprio. Os autores sustentam, ainda, que os maquiavélicos privilegiam benefícios a curto prazo em detrimento de ganhos a longo prazo.

Com o intuito distinguir diferentes níveis de maquiavelismo, Cristie e Geis (1970, citado por Vieira, 2018, p. 6) desenvolveram um instrumento de medição, a escala *Mach IV*, que é composto por 20 questões com o objetivo de aferir as tendências maquiavélicas dos inquiridos. As respostas são dadas utilizando uma escala de pontuação de 1 até 7, em que um 1 representa “discordo completamente” e 7 “concordo totalmente”. Os indivíduos que obtenham um resultado mais elevado são representativos de uma maior presença do traço maquiavélico, onde os autores subdividem os resultados em “*Hight Machs*” e “*Lows Machs*”.

De acordo com McHoskey (2001), indivíduos com níveis elevados de maquiavelismo tendem a ser mais frios e calculistas e podem sofrer de algum distúrbio de personalidade como, por exemplo, paranoia, psicopatia, narcisismo, extroversão e histeria. Além disso, estes indivíduos tendem a ser insensíveis, egoístas e malévolos nas suas relações interpessoais possuindo uma visão cínica da natureza humana.

Outra característica representativa dos indivíduos altamente maquiavélicos é a sua elevada desconfiança e sentido de alerta, para com os outros e para com a empresa onde trabalham. Neste seguimento, Elias (2015) investigou de que forma vários estudantes da área de negócios percecionavam as empresas depois do rescaldo da grande recessão de 2008 a 2012. Através de um inquérito que contou com a participação de 474 estudantes de negócios de duas universidades dos EUA, os autores aferiram existir uma desconfiança generalizada em relação às empresas, especialmente por parte dos estudantes que apresentavam níveis mais elevados do traço maquiavélico.

Por sua vez, no que concerne à ética e questões morais, os maquiavélicos demonstram um elevado desrespeito pela moralidade convencional, podendo separar-se facilmente das perceções morais, especialmente em situações em que haja uma recompensa material por quebrar regras (Bereczkei, 2015). Além de estarem mais suscetíveis a não cumprir as normas, os indivíduos com um elevado nível de maquiavelismo percecionam menores benefícios e responsabilidade em relatar situações de incumprimento e injustiça, só o fazendo se for do seu próprio interesse denunciar tais práticas (Dalton & Radtke, 2013).

Ademais, privilegiando fortemente o seu bem-estar, os indivíduos com níveis elevados de maquiavelismo, recorrem frequentemente a estratégias interpessoais que defendem o seu interesse, nomeadamente, o engano e a manipulação (Czibor e Bereczkei, 2012).

Por conseguinte, os maquiavélicos são indivíduos que possuem uma certa facilidade em se ajustar com sucesso às exigências das mais variadas situações, mudando a sua estratégia sempre que considerem necessário (Jones & Paulhus, 2009). São, desta forma, caracterizados como indivíduos muito adaptáveis no sentido em que, embora desrespeitem frequentemente certas normas, são capazes de as seguir quando estas são coincidentes com os seus interesses (Czibor & Bereczkei, 2012).

Atendendo às características supracitadas, são vários os autores que dão conta do sucesso dos maquiavélicos no mundo empresarial, relatando o seu engenho e arte para enganar e ludibriar os outros com o objetivo de adquirirem mais dinheiro, estatuto, poder e reconhecimento, sendo a eficácia da fraude cometida muito alta devido à elevada facilidade que esses indivíduos têm em esconder as suas verdadeiras intenções, o que dificulta a deteção da fraude (e.g, Williams, Nathanson, & Paulhus, 2010; Wilson et al., 1996).

Mestres na arte do engano, são inúmeros os casos de atitudes fraudulentas levadas a cabo por estes *Hight Machs*, demonstrando a correlação positiva entre este traço de personalidade e um aumento da probabilidade de execução de práticas fraudulentas.

A exemplo, Triantoro, Utami e Joseph (2020) muniram-se de uma amostra de 75 estudantes, da licenciatura em contabilidade de sete universidades da Indonésia, tendo concluído que os indivíduos altamente maquiavélicos tendem a exibir uma maior intenção de fraude do que indivíduos menos maquiavélicos, principalmente quando no seu local de trabalho não existe um sistema implementado de denúncia de irregularidades.

Por sua vez, Carré, Jones e Mueller (2020), tendo em conta os três traços de personalidade da *dark triad*, investigaram até que ponto os indivíduos onde o maquiavelismo se sobrepõe aos demais traços, percebem mais oportunidades de cometer fraude. Com base numa amostra de 734 participantes provenientes da *Amazon's Mechanical Turk*, os autores concluíram que os indivíduos cujo traço mais vincado é o traço maquiavélico percebem mais oportunidades de cometer fraude, bem como são capazes de identificar mais oportunidades legais e, principalmente, ilegais de obter lucro.

Apresentando resultados consistentes com os estudos anteriores, Gürlek (2020) realizou um estudo com o intuito de averiguar de que forma o maquiavelismo se correlaciona com a propensão para a prossecução de comportamentos menos éticos, tendo utilizado como fator mediador dessa relação a ambição de subir na carreira por parte dos indivíduos. Recorrendo à distribuição de um questionário por 25 empresas hoteleiras da região de Antalya, Turquia, foi obtida uma amostra de 645 empregados em que aproximadamente 25% dos inquiridos ocupavam um cargo de gerente/executivo. Os resultados deste estudo revelaram uma correlação positiva entre o maquiavelismo, desejo de subir na carreira e a prática de atitudes menos éticas, na medida em que os indivíduos maquiavélicos ao atribuírem grande importância à obtenção de poder possuem níveis mais elevados de ambição de subir na carreira e, por consequência, revelam uma maior propensão para se envolverem em comportamentos antiéticos.

Tal como Triki et al. (2017) argumentam, a escolha de emprego e a conduta seguida pelos indivíduos no seu local de trabalho são fatores fortemente influenciados pelo traço maquiavélico dos indivíduos. É assim que no mundo empresarial, indivíduos com níveis elevados de maquiavelismo tendem a ocupar cargos nas áreas de gestão e liderança, pois são áreas de maior

poder e onde estes podem controlar e manipular os restantes colegas (Judge, Piccolo & Kosalka, 2009).

No caso dos indivíduos maquiavélicos, além do estatuto e do poder, o fator monetário surge também como um fator potencializador de comportamentos fraudulentos. Assim, Pekdemir e Turan (2015) estudaram a relação entre o amor ao dinheiro, o maquiavelismo e comportamentos antiéticos. Suportando-se numa amostra de 360 estudantes de MBA de uma universidade pública localizada em Istambul, os autores concluíram que, de forma geral, os indivíduos são bastante afeiçoados ao dinheiro existindo, sobretudo, uma relação positiva e significativa entre o amor ao dinheiro e a prática de comportamentos antiéticos diretamente e indiretamente explicada, por meio do maquiavelismo.

Os estudos apresentados evidenciam uma relação significativa e positiva entre o aumento de práticas fraudulentas e altos níveis de maquiavelismo. Contudo, segundo Dalton e Radtke (2013) um forte ambiente ético nas organizações ajuda a mitigar os efeitos desta relação, uma vez que, num ambiente fortemente ético, há um aumento incremental das intenções de denúncia de incumprimento por parte dos indivíduos com alto grau de maquiavelismo ao reconhecerem que é do seu próprio interesse denunciar tais incumprimentos.

Nesse sentido, Belschak, Hartog e Hoogh (2018) concluíram, tendo por base uma amostra composta por 159 pares de supervisores/empregados, na Holanda, que os funcionários com níveis elevados de maquiavelismo devem ser gerenciados com cuidado, uma vez que estes são sensíveis aos comportamentos dos seus líderes e, desta forma, sob a alçada de líderes altamente éticos existe uma redução de comportamentos indesejáveis por parte dos empregados maquiavélicos.

Na área da contabilidade existem igualmente estudos que exploram as características de personalidade dos profissionais e o seu potencial impacto nos seus comportamentos (e.g. Wakefield, 2008; Shafer & Wang, 2011; Murphy, 2012; Triki et al., 2017).

Nos EUA, Wakefield (2008) usando uma amostra de profissionais de contabilidade, demonstrou que, em comparação com outros grupos profissionais, os contabilistas são menos maquiavélicos. Contudo, o autor também concluiu que os contabilistas com um elevado nível de maquiavelismo são mais propensos a negligenciar a importância da ética corporativa.

Por sua vez, Triki *et al.* (2017) concluíram que apesar de, em média, os contabilistas canadianos terem um baixo nível de maquiavelismo, estes são mais maquiavélicos do que os contabilistas americanos. Os autores referem, ainda, que as diferenças culturais e as experiências individuais de cada individuo podem afetar a sua tomada de decisão e moldarem o seu juízo ético.

Shafer e Wang (2011) investigaram o efeito do maquiavelismo nas ações de manipulação de resultados. Tendo por base uma amostra de 89 contabilistas certificados que trabalhavam em 15 empresas localizadas em Shenzhen e Xangai, concluíram que embora os contabilistas julguem severamente a manipulação de resultados, os que são maquiavélicos tendem a tomar decisões menos éticas e percecionam a manipulação de resultados de uma forma menos antiética.

Através dos estudos prévios, conclui-se que os indivíduos com traços de maquiavelismo mais pronunciados tendem a ocupar lugares de destaque nas organizações, e a revelar uma maior propensão para se envolverem em comportamentos antiéticos.

Na próxima secção explora-se literatura que relaciona o narcisismo e as ações antiéticas.

2.2.3. O Narcisismo e o Risco de Fraude

O termo narcisismo é proveniente de um personagem mitológico da Grécia Antiga, denominado de Narciso. Este foi caracterizado por ser extremamente apaixonado por si mesmo, nomeadamente, quanto à sua imagem e grandiosidade.⁵

Atualmente, o narcisismo pode ser contextualizado em duas vertentes. Os investigadores da área da psicologia fazem uma distinção entre o narcisismo na sua vertente clínica, ou seja, classificam-no como um distúrbio de personalidade, e na sua vertente subclínica, isto é, definindo-o como um traço de personalidade (Johnson *et al.*, 2013).

De acordo com Johnson *et al.* (2013), os indivíduos narcisistas apresentam um sentido exagerado de auto-importância, fantasias de sucesso ou poder, uma constante necessidade de serem admirados e falta de empatia.

Num contexto social e interpessoal, o traço narcisista funciona como um mecanismo de autorregulação dos indivíduos, onde as suas motivações, relações interpessoais e estratégias de autorregulação interagem e conduzem o seu comportamento (Campbell, Hoffman, Campbell & Marchisio, 2011, citado por Johnson *et al.*, 2013, p. 205).

⁵ <https://pt.wikipedia.org/wiki/Narcisismo>, acedido a 20 de outubro de 2022.

De acordo com o Manual de Diagnóstico e Estatística de Transtornos Mentais da *American Psychiatric Association* (2014), as características principais de uma personalidade narcisista são: o padrão generalizado de grandiosidade, necessidade de reconhecimento e uma falta de empatia que surge no início da vida adulta e está presente em diversos contextos.

O manual sustenta que, os indivíduos com personalidade narcisista têm um sentimento extremamente elevado da sua importância, superestimam as suas capacidades e conquistas revelando-se pretensiosos e arrogantes. Além disso, estes indivíduos possuem fantasias de sucesso ilimitado comparando-se muitas vezes a famosos ou pessoas privilegiadas uma vez que, creem ser únicos e especiais e desta forma, esperam obter, por parte dos demais, reconhecimento e admiração.

Em consonância com o anteriormente exposto, Campbell, Goodie e Foster (2004) consideram que o narcisismo é uma construção de personalidade dinâmica que apresenta dois elementos-chave: uma visão positiva e inflacionada do eu, e uma estratégia autorreguladora para manter e melhorar essa visão. Os autores mencionam ainda, que níveis elevados de narcisismo estão associados a um sentimento inflacionado da sua verdadeira importância, e a uma necessidade imperativa de terem as suas crenças constantemente reforçadas.

A dimensão de grandiosidade demonstrada por um indivíduo narcisista apresenta uma forte necessidade de autoaperfeiçoamento, sendo esta uma característica facilmente identificada por terceiros (Paulhus & Williams, 2002).

Deve ressaltar-se, contudo, que o traço narcisista pode ser considerado como um *trade-off* de consequências negativas e positivas, subdividido por vários investigadores em: narcisismo construtivo e narcisismo destrutivo (Amernic & Craig, 2010).

No que diz respeito aos aspetos positivos, indivíduos narcisistas possuem, na sua grande maioria, uma visão bastante apurada conseguindo ver facilmente "*the big picture*" de um negócio. São também caracterizados como indivíduos altamente persuasivos sendo capazes de atrair inúmeros seguidores na prossecução das suas metas (Maccoby, 2000). Além de uma alargada visão é também reconhecido aos indivíduos narcisistas uma grande capacidade criativa de tal forma que, Kashmiri, Nicol e Arora (2017) argumentam existir um incremento na inovação e na taxa de introdução de novos produtos nas empresas lideradas por CEO narcisistas.

No entanto, como anteriormente referido, o traço narcisista transporta consigo não só aspetos positivos, mas também negativos. De acordo com Johnson et al. (2013), à semelhança do maquiavelismo, o narcisismo é um traço de personalidade que se associa a um comportamento antiético e fraudulento.

Deste modo, Blair, Helland e Walton (2017) estudaram diferentes níveis de narcisismo como fator preditivo de certos comportamentos associados a uma liderança pouco ética. Tendo por base os profissionais inscritos no programa de MBA para executivos seniores, médicos e engenheiros de uma grande universidade, localizada na região sudeste dos EUA, os autores obtiveram uma amostra de 162 indivíduos representativos de uma variedade de indústrias, incluindo bancos, seguros, manufatura, saúde e atividade militar. Do seu estudo foi possível estabelecer as seguintes correlações:

- O narcisismo está positivamente relacionado a um défice comunicacional;
- O narcisismo está positiva e significativamente relacionado com um controlo unilateral do poder;
- O narcisismo está positivamente relacionado com a insensibilidade perante outros e uma falta de cuidado com o bem-estar dos subordinados e dos clientes;
- O narcisismo está positivamente relacionado com uma visão irrealista do ambiente;
- O narcisismo está positivamente relacionado com a manipulação de outros.

É ainda admitido que CEO narcisistas são mais suscetíveis de se envolverem em práticas empresariais de maior risco, demonstrarem falta de respeito pelo cumprimento das regras e regulamentos e com isso cometerem mais fraudes (Judd *et al.*, 2017).

Blickle, Schlegel, Fassbender e Klein (2006) com base numa amostra de 150 administradores e gestores de empresas alemãs, concluíram que os gestores que efetuaram crimes de colarinho branco possuem tendências narcisistas mais fortes do que os gestores não criminosos. Os mesmos autores definem crime de colarinho branco como um crime não violento efetuado por meio do engano e com o propósito de obter ganhos financeiros, no qual se pode incluir o crime de fraude.

Por sua vez, Rijsenbilt e Commandeur (2013) investigaram a relação entre possíveis indicadores de narcisismo do CEO e o ato de fraude. Assim, foram utilizados dados provenientes

da Comissão de Valores Mobiliários dos EUA (SEC), de CEO de empresas pertencentes ao índice S&P 500, que tenham exercido funções por um período superior a três anos, num horizonte temporal compreendido entre 1992 e 2008. Os resultados confirmaram uma relação estatisticamente positiva entre *proxies* para o narcisismo e o aumento da probabilidade de fraude do CEO, confirmando a perspetiva psicológica do narcisismo como uma causa potencial de fraude.

Neste seguimento, Bozorgasl, Behshour e Pak (2020) examinaram o efeito do narcisismo no aumento de risco de fraude das demonstrações financeiras. Através de dados recolhidos sobre 90 empresas cotadas na bolsa de valores de Teerão, no período de 2014 a 2018, os autores demonstraram existir uma relação significativamente positiva entre o narcisismo do CEO e o risco de fraude nos relatórios financeiros evidenciando desta forma, que o narcisismo, como traço de personalidade do CEO, pode aumentar a probabilidade do risco de fraude na prestação de informação financeira.

Foi também encontrada uma associação significativa e positiva entre os CEO narcisistas e praticas de manipulação de resultados das respetivas empresas, algo que reforça a teoria da agência e demonstra que os CEO colocam muitas vezes a sua reputação e riqueza acima dos interesses da empresa (Kontesa, Brahmana & Tong, 2020).

Pode-se assim concluir que as características comumente identificadoras de indivíduos narcisistas são: o seu comportamento arrogante, pretensioso, insolente e grandioso. Sendo indivíduos que acreditando na sua superioridade tratam frequentemente com desdém e condescendência os demais, numa tentativa constante de obterem reconhecimento e aprovação (e.g, Johnson *et al.*, 2013; Blickle, Schelegel, Fassbender & Klein, 2006).

Todos estes estudos contribuem para reforçar a importância e relevância deste traço de personalidade na prossecução de fraude, tornando-se relevante a necessidade de os auditores considerarem, aquando da avaliação global do risco de fraude dos seus clientes de auditoria, a existência, ou não, de certos comportamentos narcisistas dos seus clientes (Johnson et al., 2013).

2.3. A Auditoria Financeira e o Risco de Fraude

2.3.1. Conceito e objetivo da Auditoria Financeira

O *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) é uma associação profissional de contabilistas certificados americanos que, em 1972, apresentou uma definição de auditoria financeira que ainda se enquadra nos dias de hoje. Deste modo, a auditoria corresponde a um

processo sistemático de obter e avaliar evidência a respeito das asserções contidas nas demonstrações financeiras de situações e transações económicas da entidade, com vista a certificar o grau de correspondência entre essas asserções e as normas de referência e comunicar os resultados dessa avaliação aos interessados.⁶

Em concordância com o exposto e conforme estabelecido pela ISA 200, o objetivo da auditoria financeira é obter uma garantia razoável de que as demonstrações financeiras como um todo estão isentas de distorções materiais, devido a fraude ou erro, habilitando desta forma, o auditor a expressar uma opinião sobre se as demonstrações financeiras foram preparadas, em todos os aspetos materiais, de acordo com um referencial de relato financeiro aplicável.

2.3.2. O Planeamento da Auditoria

De acordo com a ISA 300, o objetivo do auditor é planejar a auditoria de modo que a mesma seja executada com eficácia. Assim, o auditor deve estabelecer uma estratégia global e detalhada de auditoria que fixe o âmbito, a oportunidade e a direção da auditoria e que oriente o desenvolvimento do plano da mesma.

Durante o planeamento, ao estabelecer a estratégia global de auditoria, o auditor deve (§ 8 ISA 300):

- a) Identificar as características do trabalho que definem o seu âmbito;
- b) Certificar-se dos objetivos de relato do trabalho para planejar a oportunidade da auditoria e a natureza das comunicações exigidas;
- c) Considerar os fatores que, no seu julgamento profissional, são significativos para direcionar os esforços da equipa de trabalho;
- d) Considerar os resultados das atividades preliminares do trabalho e, quando aplicável, se é relevante o conhecimento obtido pelo sócio responsável pelo trabalho noutros trabalhos executados para a entidade;
- e) Certificar-se da natureza, oportunidade e extensão dos recursos necessários para executar o trabalho.

⁶ <https://www.aicpa.org/>

Para além disso, deve ainda desenvolver um plano de auditoria que inclua uma descrição (§ 9 ISA 300):

- a) Da natureza, oportunidade e extensão dos procedimentos de avaliação de risco planeados, conforme determinado pela ISA 315 (Revista).
- b) Da natureza, oportunidade e extensão dos procedimentos de auditoria adicionais planeados ao nível de asserção, conforme determinado pela ISA 330.
- c) De outros procedimentos de auditoria planeados cuja realização é exigida para que o trabalho cumpra com as ISA.

Como se depreende pela análise à ISA 300, uma das tarefas fundamentais que o auditor tem de desenvolver durante o planeamento da auditoria consiste na avaliação do risco de auditoria, onde se inclui uma avaliação do risco de fraude da organização.

2.3.3. O Risco de Fraude na Auditoria de Demonstrações Financeiras

De acordo com a ISA 200, o risco de auditoria diz respeito ao risco incorrido pelo auditor de expressar uma opinião de auditoria inapropriada quando as demonstrações financeiras estão materialmente distorcidas. Desta forma, o risco de auditoria é função dos riscos de distorção material e do risco de deteção.

O risco de deteção é o risco de que os procedimentos executados pelo auditor com o intuito de reduzir o risco de auditoria para um nível aceitavelmente baixo não detetem uma distorção existente e materialmente relevante, quer individualmente quer quando adjunta a outras distorções.

Por sua vez, o risco de distorção material é o risco de as demonstrações financeiras, num plano anterior à auditoria, se encontrarem materialmente distorcidas, o qual compreende dois componentes:

- Risco inerente: risco de que suscetibilidade de uma asserção referente a uma classe de transações, saldo de conta ou divulgação e que possa ser material, individualmente ou agregada com outras distorções, antes da consideração de quaisquer controlos relacionados.
- Risco de controlo: risco de que a ocorrência de uma distorção relativa a uma classe de transações, saldo de conta ou divulgação e que possa ser material, individualmente ou

agregada com outras distorções, não seja evitada ou identificada e corrigida em tempo conveniente pelo controlo interno da entidade.

Assim, e tendo em consideração as definições previamente mencionadas, é possível enquadrar o risco de fraude nas componentes do risco inerente e do risco de controlo, ou seja, como parte do risco de distorção material.

A avaliação do risco de fraude é tratada pela ISA 240 onde se definem as responsabilidades do auditor relativas a fraude numa auditoria de demonstrações financeiras e são referidos os requisitos necessários, por parte do auditor, no combate à fraude, dos quais se destacam: o ceticismo profissional, os procedimentos de avaliação do risco e atividades relacionadas, a identificação e avaliação dos riscos de distorção material devido a fraude, as respostas a esses riscos, a avaliação da prova de auditoria, as declarações escritas, comunicações com a gerência e a documentação.

Como previsto na ISA 200, o auditor deverá manter, durante todo o processo de auditoria, o ceticismo profissional, permanecendo constantemente consciente da possibilidade de ocorrência de distorções materialmente relevantes devido a fraude.

Importa, no entanto, ressaltar que a responsabilidade pela prevenção e deteção da fraude cabe primariamente aos encarregados de governação e gestão da empresa. Assim, o auditor é apenas responsável por obter uma garantia razoável de que as demonstrações financeiras, como um todo, estão isentas de distorções materialmente relevantes (ISA 240).

No âmbito do trabalho do auditor relativo à fraude numa auditoria de demonstrações financeiras, os objetivos são, sumariamente, os seguintes (ISA 240):

- (a) Identificar e avaliar os riscos de distorção material das demonstrações financeiras devido a fraude;
- (b) Obter prova de auditoria suficiente e apropriada quanto aos riscos avaliados de distorção material devido a fraude, por meio da conceção e implementação de respostas apropriadas; e
- (c) Responder apropriadamente à fraude ou suspeita de fraude identificada durante a auditoria.

Desta forma, é relevante que o auditor, durante a avaliação do risco de fraude, adquira uma compreensão aprofundada da entidade e do seu ambiente, especialmente no que diz respeito aos mecanismos de controle interno estabelecidos (ISA 315).

São enumerados pela ISA 240 os procedimentos que o auditor deverá efetuar no decorrer da avaliação do risco de fraude.

No que concerne à gerência e restantes trabalhadores o auditor deverá fazer indagações, nomeadamente, quanto:

- À avaliação efetuada pela gerência em relação ao grau de distorção material das demonstrações financeiras devido a fraude, incluindo a natureza, extensão e frequência das suas avaliações;
- Aos processos utilizados para identificar e dar resposta aos riscos de fraude, compreendendo todos os riscos específicos identificados;
- Às comunicações, caso existam, da gerência com os encarregados de governação a respeito dos processos utilizados para identificar e dar resposta aos riscos de fraude, bem como as comunicações da administração com os demais funcionários sobre práticas de negócios e comportamento ético.

Em suma, o auditor deverá fazer indagações à gerência e restantes trabalhadores, a fim de determinar se alguém tem conhecimento de qualquer fraude real, suspeita ou alegada que afete a entidade. Além disso, é importante ressaltar que, caso exista uma função de auditoria interna na entidade, o auditor também deve questioná-la, cabendo-lhe a responsabilidade de aceitar ou não a informação fornecida.

Por sua vez, relativamente aos encarregados da governação o auditor deverá questioná-los sobre a forma como supervisionam os processos adotados pela gerência para identificar e responder aos riscos de fraude, sobre os mecanismos de controle interno estabelecidos na entidade para mitigar esses riscos e se têm conhecimento de qualquer fraude real, suspeita ou alegada que afete a entidade. Estas questões devem ser feitas isoladamente, a fim de permitir a posterior verificação da consistência entre as respostas dos encarregados da governação e as respostas obtidas nas indagações à gerência. Ainda, outras informações recolhidas pelo auditor podem e devem ser consideradas na avaliação.

O parágrafo A1 da ISA 240 refere que a fraude, seja de relato financeiro fraudulento ou apropriação indevida de ativos, envolve incentivo ou pressão para a cometer, a percepção de uma oportunidade para o fazer e alguma racionalização do ato. Esta descrição, tem ligação direta com o triângulo da fraude formulado e discutido na literatura académica, o que revela uma conexão muito interessante entre os normativos de auditoria e a literatura académica. A ISA 240, acrescenta que existe um incentivo quando, por exemplo, a gerência está sob pressão vinda de fora ou de dentro da entidade, para atingir um determinado (talvez irrealista) objetivo de resultados, ou quando os indivíduos da organização (por exemplo, administradores, gestores ou outros) estão a viver acima das suas possibilidades. Em relação à oportunidade para cometer fraude, ela existe quando um indivíduo, acredita que o controlo interno é ineficiente, por exemplo porque ocupa uma posição de confiança dentro da empresa. Por outro lado, alguns indivíduos possuem uma atitude, carácter ou conjunto de valores éticos que lhes permite cometer um ato desonesto com conhecimento e intencionalidade (isto é, são capazes de racionalizar a prática de um ato fraudulento).

O Apêndice 1 da ISA 240 apresenta exemplos de fatores de risco de fraude relacionados com o relato financeiro fraudulento ou apropriação indevida de ativos, classificando-os com base nas três condições necessárias para a ocorrência da fraude: incentivo, oportunidade e racionalização. No âmbito desses fatores de risco ilustrativos surgem, entre muitas outras, as seguintes situações:

- participação excessiva da gerência não financeira na seleção de políticas contabilísticas ou na determinação de estimativas significativas;
- prática/tentativa de uso de manipulação de resultados por parte da gerência;
- historial de violações de leis e regulamentos aplicáveis, ou reclamações contra a entidade e/ou sua gerência de topo ou os encarregados da governação com alegações de fraude;
- prática seguida pela gerência em se comprometer, perante analistas, credores e outros terceiros, a atingir previsões agressivas ou não realistas;
- o sócio-gerente não faz distinção entre transações pessoais e do negócio;
- domínio da gerência por uma única pessoa ou por pequeno grupo de pessoas (num negócio não gerido pelo proprietário) sem controlos de compensação;
- intimidação por parte da gerência ao auditor e sua equipa.

As situações descritas nos apêndices da ISA 240, a par com a descrição feita no parágrafo A1 sobre a terceira etapa da prática da fraude, a racionalização, onde se refere que determinados indivíduos possuem uma atitude, caráter ou conjunto de valores éticos que lhes permite cometer um ato desonesto com conhecimento e intencionalidade, chamam à atenção dos auditores para a importância da análise das características de personalidade (particularmente a narcisista e a maquiavélica) sobretudo ao nível da gerência de topo, dos encarregados da governação e dos indivíduos em posição de confiança e de poder dentro da organização, no âmbito da avaliação do risco de fraude. Os exemplos acima descritos, remetem para personalidades do tipo narcisista e/ou maquiavélica. Relembrando, segundo Epstein e Ramamoorti (2016), que a personalidade narcisista é caracterizada pela grandiosidade, orgulho, excessiva preocupação com o poder e prestígio (entre outros aspetos), enquanto a personalidade maquiavélica envolve a manipulação e exploração dos outros, desrespeito pela moralidade e enfoque no interesse próprio e engano.

Depois de recolher toda a informação, e em consonância com o previsto na ISA 315, o auditor deve ser capaz de identificar e avaliar os riscos de distorção material devido a fraude ou erro, ao nível das demonstrações financeiras e ao nível de asserção para classes de transações, saldos de contas e divulgações.

Segundo a ISA 240, o risco de o auditor não detetar uma declaração incorreta movida por um ato fraudulento é superior ao risco incorrido devido a um erro. Neste caso, a experiência e competência dos auditores tem também um papel preponderante na eficácia da avaliação do risco de fraude, na medida em que os auditores mais experientes terão condições para exercer uma avaliação mais eficaz (Knapp & Knapp, 2001).

Após as averiguações, e tal como estabelecido na ISA 240 e ISA 330, o auditor deverá criar respostas globais para tratar os riscos avaliados de distorção material devido a fraude devendo, para esse efeito, nomear e supervisionar os indivíduos que detenham responsabilidade na organização e proceder à avaliação dos mesmos. Cabe, ainda, ao auditor analisar e avaliar a adequação e aplicação das políticas contabilísticas da entidade e incorporar um elemento de imprevisibilidade aquando da sua escolha sobre a natureza, oportunidade e extensão dos procedimentos de auditoria a seguir. Este elemento de imprevisibilidade assume-se fundamental de forma a mitigar o risco de certos indivíduos, familiarizados com os procedimentos de auditoria usualmente utilizados de encobrirem situações de fraude. A ISA 240 enumera alguns exemplos de procedimentos que podem ser adotados tendo por visão criar esse mesmo fator de

imprevisibilidade, nomeadamente: a utilização de diferentes métodos de amostragem, reajustar a calendarização dos procedimentos de auditoria evitando datas expectáveis e diversificar as localizações onde os procedimentos de auditoria serão executados.

Nos procedimentos de auditoria devido a fraude ao nível de asserções o auditor deve focar-se em executar procedimentos adicionais que consigam dar resposta aos riscos avaliados. Quanto aos procedimentos de auditoria relacionados com controlos da gerência o auditor deve, nos casos em que haja derrogação dos mesmos, rever a apropriação dos lançamentos de diário registados, as estimativas contabilísticas, os julgamentos da gerência e as transações significativas (ISA 240).

No que concerne à avaliação da prova de auditoria, o auditor deve avaliar se os procedimentos executados são consistentes com o seu conhecimento acerca da entidade e se existe algum indício de risco de fraude não reconhecido anteriormente para formular uma conclusão global sobre as demonstrações financeiras da entidade auditada.

Nos casos em que seja identificado algum tipo de distorção o auditor deve avaliar se a mesma é indicativa de fraude e, em caso afirmativo, cabe ao auditor reavaliar as implicações de tal distorção na generalidade do processo de auditoria e na fiabilidade das declarações da gerência (ISA 240).

É ainda dever do auditor obter declarações escritas da gerência ou, caso necessário, dos encarregados da governação no sentido de reconhecerem a sua responsabilidade pela implementação e operação dos sistemas de controlo interno concebidos para detetar e evitar fraudes. Na declaração deve constar o comprometimento da gerência em divulgar ao auditor os resultados da avaliação do risco de que as demonstrações financeiras possam estar materialmente distorcidas em consequência de fraude, bem como o seu conhecimento ou suspeita de fraude que afete a entidade e envolva os trabalhadores da mesma (ISA 240).

Toda e qualquer distorção identificada pelo auditor deverá ser comunicada à gerência, encarregados da governação e, em certas circunstâncias, às entidades legais ou judiciais competentes (ISA 240).

A comunicação entre o auditor e a gerência ou encarregados de governação deve ser incluída na documentação da auditoria que deverá conter, ainda, as decisões importantes do auditor, os riscos de distorção identificados e avaliados, as suas respostas e os resultados dos procedimentos de auditoria (ISA 240).

Se, porventura, na sequência de uma distorção resultante de fraude ou de suspeita de fraude, o auditor se deparar com circunstâncias excepcionais que possam colocar em causa a sua capacidade para continuar a executar a auditoria o auditor deve (ISA 240):

- Discutir com a gerência e encarregados da governação a sua renúncia e respetivas razões; e
- Verificar todos os procedimentos legais necessários para cessar as suas funções.

No próximo capítulo descrevem-se as opções metodológicas adotadas nesta dissertação.

3. Metodologia

3.1 Enquadramento Metodológico

Tal como mencionado na introdução, o objetivo geral deste trabalho consiste, por um lado, em analisar a perceção dos ROC portugueses acerca da influência de certas características de personalidade (em particular, traços maquiavélicos e narcisistas) dos indivíduos que ocupam cargos de responsabilidade no âmbito da administração, gestão ou outras funções com impacto direto no processo de relato financeiro das empresas clientes (CEO, gestores, CFO, contabilistas, etc), no risco de fraude dessas empresas; e, por outro lado, perceber se, e de que forma, os ROC incorporam esse fator (i.e., as características de personalidade) na avaliação do global de risco de fraude das suas empresas clientes, durante o processo de auditoria.

O objetivo geral, pode subdividir-se em três objetivos específicos:

1. Explorar e analisar a perceção dos ROC portugueses acerca da influência de certas características de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores, CFO e contabilistas no risco de fraude das empresas portuguesas;
2. Explorar em que medida os ROC Portugueses incorporam na avaliação global do risco de fraude dos clientes de auditoria, os traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores, CFO e contabilistas.
3. Explorar de que forma, os ROC Portugueses incorporam na avaliação global do risco de fraude dos clientes de auditoria, os traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores, CFO e contabilistas.

Neste sentido, pretende-se dar resposta às seguintes questões de investigação:

1. À luz da perceção dos ROC, qual a relação entre determinados traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores e contabilistas e o risco de fraude das empresas portuguesas?
2. São os traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores, CFO e contabilistas incorporados pelos ROC na avaliação global do risco de fraude das suas empresas clientes em Portugal, durante o processo de auditoria?
3. Como são os traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores, CFO e contabilistas, incorporados pelos ROC na avaliação global do risco de fraude das suas empresas clientes em Portugal durante o processo de auditoria?

De seguida, e por forma a atender aos objetivos do estudo e dar resposta às questões de partida é necessário equacionar as estratégias e procedimentos metodológicos apropriados.

Assim, e de acordo com Polit e Hungler (1995), a metodologia de investigação deverá apontar o tipo de estudo que se pretende prosseguir, bem como todos os procedimentos e técnicas utilizadas para a recolha e posterior análise dos dados obtidos.

Contudo, a escolha das técnicas a seguir não possui uma natureza inteiramente livre e arbitrária, uma vez que, e segundo Barañano (2004), a escolha do método a utilizar deve ser o resultado da ponderação de vários fatores, tais como:

- objetivos e questões-chave do estudo;
- competências do autor;
- possíveis limitações que determinada opção metodológica poderá enfrentar.

3.2 Opções Metodológicas

De acordo com Yin (1994), um dos passos mais importantes para decidir o tipo de pesquisa a seguir prende-se com a formulação das questões de partida.

Por sua vez, Major e Vieira (2009), referem existir sempre limitações e vantagens associadas a qualquer paradigma de investigação e desta forma, a sua escolha deve ser ponderada consoante o posicionamento teórico e filosófico do investigador. Ademais, e segundo os mesmos autores, durante o processo de escolha dos métodos de investigação, o investigador deverá ter em consideração não só o objetivo do estudo, mas também a especificidade característica de cada método e suas eventuais limitações.

Assim, e tendo em consideração os objetivos do estudo e as questões de partida previamente estabelecidas, este trabalho adota um paradigma interpretativo e uma abordagem qualitativa de investigação.

Atendendo às características do método qualitativo, a sua escolha é justificada pela necessidade de recurso a procedimentos de interpretação e reflexão, na tentativa de compreensão da perspetiva dos ROC acerca das questões de investigação estabelecidas.

Segundo Saunders, Thornhill e Lewis (2009), o paradigma interpretativo consiste na preocupação que o investigador tem em perceber o significado de uma determinada situação ou decisão ocorrida no contexto em que a investigação é realizada.

Oliveira e Ferreira (2014) referem que nos estudos interpretativos, a realidade social é vista como um processo construído socialmente através da interação entre os indivíduos, sendo o fenómeno em estudo interpretado pelo investigador, ou seja, não há uma realidade única e absoluta, mas diferentes perspetivas para compreender os factos sociais.

A perspetiva interpretativa, em regra, utiliza métodos qualitativos, recorrendo a um processo interativo, que envolve um estudo de campo, em que o investigador interpreta os fenómenos em estudo dentro do contexto de investigação e sob a perspetiva dos vários intervenientes (Oliveira & Ferreira, 2014).

A abordagem qualitativa de investigação fornece dados que são necessários para que os interpretivistas compreendam completamente os contextos (Willis, Jost, & Nilakanta, 2007).

Desta forma, e em concordância com Oliveira e Ferreira (2014), a investigação qualitativa tem algumas características próprias, tais como o ambiente natural, que é a fonte direta dos dados, e o investigador, que é o instrumento principal na análise e interpretação dos mesmos. Por outro lado, a abordagem qualitativa tem carácter exploratório, e nalguns casos indutivo e descritivo, havendo sempre um grau de subjetividade inerente ao processo de investigação e aos resultados alcançados (Willis *et al.*, 2007).

3.3 Técnica de Recolha de Dados

De acordo com Bogdan e Biklen (1994), numa investigação qualitativa a estratégia comumente dominante para a recolha de dados é a entrevista. Segundo os mesmos autores, a entrevista pode ser definida como uma conversa intencional e devidamente planeada, entre duas ou mais pessoas, com o intuito de obter informações importantes para a prossecução da investigação.

De acordo com Brewerton e Millward (2001), existem várias formas de entrevistas que podem variar atendendo à informação pretendida e à disponibilidade de recursos. Assim, as entrevistas podem ser:

- Estruturadas: que na sua génese consistem em questões fechadas e previamente elaboradas pelo entrevistador, semelhante a um questionário, no entanto, são realizadas

de forma presencial, o que permite uma maior uniformização das questões apresentadas e uma célere recolha e análise dos dados;

- Não estruturadas: ao contrário das entrevistas estruturadas, as não estruturadas possuem uma natureza mais livre e flexível, uma vez que não são perguntas fixas pré-definidas. Desta forma, o entrevistador tem mais liberdade na condução da entrevista permitindo-lhe efetuar, mediante o rumo da mesma, questões mais abertas ou profundas e alcançar dados mais detalhados do entrevistado;
- Semiestruturadas: correspondem a uma junção de características das entrevistas estruturadas e não estruturadas, as entrevistas semiestruturadas são um tipo de entrevista muito utilizado, no qual o entrevistador apesar de ter normalmente questões pré-definidas possui liberdade para acrescentar mais questões que considere relevantes, dando também mais liberdade ao entrevistado de explicar e aprofundar um tema.
- Etnográficas: este tipo de entrevistas pertence ao grupo das não estruturadas, apresentando, no entanto, a peculiaridade de o entrevistador sugerir um rumo para a entrevista e não a controlar completamente.

Deste modo, e atendendo aos objetivos deste estudo, serão realizadas entrevistas semiestruturadas a ROC *partners* de várias SROC a operar em Portugal, uma vez que, devido à sua natureza flexível, abrem espaço tanto ao entrevistador como ao entrevistado de adicionar ou reformular algumas das perguntas previamente estabelecidas no guião da entrevista e desta forma aprofundar mais detalhadamente o tema em análise.⁷

Contudo, e como indicado por a Major e Vieira (2009), importa ressaltar que independente do tipo de entrevista a realizar, o investigador deverá ter sempre em atenção alguns fatores, nomeadamente:

- escolha do objetivo;
- formulação do guião de entrevista: ferramenta bastante importante que permite ao entrevistador orientar o entrevistado de modo a este não se afaste do tema;
- escolha dos entrevistados;
- marcação da entrevista.

Paralelamente, e antes da realização das entrevistas todos os entrevistados foram informados do objetivo da investigação, sendo-lhes pedido o seu consentimento para que as

⁷ <https://www.e-konomista.pt/entrevista-semi-estruturada/>, acessado em 23 de novembro de 2022.

mesmas sejam gravadas e posteriormente transcritas, *verbatim*, de forma, a poderem ser posteriormente analisadas.

As transcrições devem incluir elementos identificativos da entrevista, nomeadamente o local e hora da entrevista e algumas características do entrevistado que se considere necessárias, sempre com a salvaguarda de não mencionar nenhuma informação que possa colocar em causa a confidencialidade da informação e o anonimato do entrevistado (Bogdan & Bilken, 1994).

Todas as transcrições das entrevistas serão realizadas com o auxílio da ferramenta Transcrever do Microsoft Word, sendo depois feita a revisão integral da transcrição e a sua adequação com a gravação.

Por fim, importa referir que a totalidade das entrevistas foram realizadas pela mesma pessoa, o investigador (autor da dissertação), de forma a evitar o efeito do entrevistador no decorrer das entrevistas (Tuckman, 2000).

3.4. Amostra

De acordo com Almeida e Freire (2007), a população corresponde ao conjunto dos indivíduos, observações ou casos em que se pretende estudar determinado fenómeno.

Por sua vez, a amostra corresponde a uma fração da população selecionada mediante algum critério de representatividade, a qual constitui o cerne de interesse da investigação (Vergara, 2010).

Assim, nesta dissertação são elementos da população deste estudo todos os ROC a exercer em Portugal e *partners* de uma SROC.

Neste sentido, e de forma a selecionar a amostra foi elaborada uma tabela em Excel na qual foram contempladas todas as SROC em atividade em Portugal e seus respetivos *partners*.⁸

Atendendo, ao número médio de ROC partner em atividade por SROC (média de quatro ROC por SROC) foi adotado um critério de forma a dividir as SROC em três conjuntos, nomeadamente, pequena, média e grande dimensão. Deste modo, foi definido que:

- SROC cujo número de ROC no ativo seja maior ou igual a um e menor que quatro será considerada uma SROC de pequena dimensão;

⁸ Para a construção da tabela foi usada a lista de SROC disponível no *site* da OROC.

- SROC cujo número de ROC no ativo seja maior ou igual a quatro e menor que seis será considerada uma SROC de média dimensão;
- SROC cujo número de ROC no ativo seja maior ou igual a seis será considerada uma SROC de grande dimensão;

Posteriormente e para seleção da amostra foi aplicada uma fórmula no Excel que aleatoriamente escolheria três SROCS e respetivos *partners* dentro de cada organização. Contudo, após o contacto das SROC selecionadas e respetivos *partners*, dada a não resposta por parte dos *partners*, não foi possível manter a seleção amostral feita inicialmente de forma aleatória.

Assim, foi enviado um email geral, a todas as SROC (tendo por base os contactos existentes na lista das SROC disponível no *site* da OROC) com intuito de pedir a colaboração de algum dos seus ROC *partners* para efeitos de concessão de entrevista para este estudo. Adicionalmente, foram enviadas várias mensagens através do LinkedIn a ROC dessas mesmas SROCS.

Após este segundo momento de contacto, conseguiu-se a colaboração para entrevista de nove ROC, que constituem a amostra deste estudo.

3.5. Elaboração e Validação dos Instrumentos de Recolha de Dados

Para o guião da entrevista, foi elaborado um pequeno quadro resumo (Figura 7.) que foi posteriormente analisado e validado pela orientadora desta dissertação bem como por vários outros docentes presentes nos dois seminários realizados no decorrer do desenvolvimento desta dissertação.

Figura 7. Quadro Resumo - Guião de Entrevista

	Objetivos	Questões
Legitimidade e Motivação da Entrevista	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar os entrevistados sobre o objetivo geral da dissertação; 2. Sensibilizar os entrevistados para a participação no estudo; 3. Garantir a confidencialidade dos dados recolhidos. 	
Explorar a perceção dos ROC portugueses acerca da influência de certas características de personalidade no risco de fraude.	<p>Recolher as perceções e opiniões dos ROC acerca de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conceito de Maquiavelismo; 2. Conceito de Narcisismo; 3. Influência dos Traços de Personalidade no Risco de Fraude. 	<p>-Considera que os traços de personalidade maquiavélicos e narcisistas afetam os comportamentos dos indivíduos que os manifestam, nomeadamente num contexto profissional?</p> <p>- Na sua opinião indivíduos que manifestam esses traços de personalidade estão mais propensos a cometer fraudes?</p> <p>- Considera que no caso de CEO, CFO, gestores e contabilistas, esse risco aumenta devido à sua posição de maior poder na empresa?</p>
Aferir em que medida, em Portugal, os ROC incorporam na avaliação global do risco de fraude os traços de personalidade dos CEO, gestores, CFO e contabilistas.	<p>Recolher as perceções e opiniões dos ROC acerca de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O Risco de Fraude e as características de personalidade dos indivíduos-chave da gestão e o Processo de Auditoria; 2. As Normas de Auditoria e o Risco de Fraude e a consideração das características de personalidade dos indivíduos-chave da gestão; 3. O Papel do Auditor na Detecção e Prevenção do Risco de Fraude, e a consideração das características de personalidade dos indivíduos-chave na gestão. 	<p>- Em que nível do processo de auditoria é que ocorre a avaliação do risco de fraude?</p> <p>- De forma geral como é que essa avaliação é realizada?</p> <p>- Que <i>red flags</i> da fraude são considerados na execução dessa avaliação?</p> <p>- Os traços de personalidade (maquiavélicos e narcisistas) demonstrados pelos indivíduos-chave na gestão da empresa auditada são tidos em consideração como um indicador de risco de fraude?</p> <p>- De que forma esses traços de personalidade são identificados pelos auditores e como é que estes são incluídos na avaliação do risco de fraude?</p> <p>- Existe suporte nas Normas Internacionais de Auditoria de como reagir nestas situações?</p>

Fonte: Elaboração Própria

4. Análise e discussão dos Resultados

Neste capítulo, estruturado atendendo aos objetivos e questões de partida previamente estabelecidas, proceder-se-á à análise e discussão dos resultados da investigação realizada.

Desta forma, serão apresentados nesta secção os resultados das nove entrevistas realizadas a ROC a exercer em Portugal. As questões colocadas ao longo das entrevistas vão ao encontro aos objetivos específicos deste estudo e exploram a perceção dos ROC portugueses acerca da influência de certos traços de personalidade (i.e., o maquiavelismo e o narcisismo) no risco de fraude e, conseqüentemente, perceber se e como esses traços de personalidade são incorporados na avaliação global do risco de fraude das empresas clientes pelos auditores.

Este capítulo está dividido em duas secções. Na primeira secção procede-se à caracterização demográfica dos participantes do estudo. Na segunda secção analisam-se as entrevistas e discutem-se os resultados.

4.1. Os participantes

Ao longo desta investigação foram realizadas nove entrevistas a ROC, no período de fevereiro a novembro de 2022.

Como critério de inclusão o entrevistado teria que cumulativamente reunir os seguintes requisitos: ser ROC, estar no ativo, exercer a sua profissão em Portugal e ser *partner* de uma SROC.

Procede-se de seguida à categorização dos entrevistados atendendo à sua idade, género, formação académica, experiência profissional, caracterização da SROC onde trabalham e localização geográfica. Por motivos de confidencialidade, os nomes dos entrevistados foram omitidos do presente estudo e os entrevistados foram denominados de E1 a E9 consoante a ordem pela qual as entrevistas foram realizadas. Em consonância, as entidades na quais estes ROC trabalham foram igualmente omitidas, restando apenas a informação se constituem uma pequena, média ou grande SROC.

Assim, e atendendo aos dados recolhidos foi elaborada a Tabela 1, na qual são caracterizados os nove ROC entrevistados.

Tabela 1. Caracterização dos Entrevistados

Entrevistado	Género	Idade	Formação Académica	Experiência Profissional (como ROC)	Caracterização da SROC	Localização Geográfica
E1	Masculino	40 anos	Licenciatura: Auditoria	6 anos	Pequena	Porto
E2	Masculino	46 anos	Licenciatura: Auditoria	5 anos	Pequena	Lisboa
E3	Masculino	47 anos	Licenciatura: Auditoria Financeira	13 anos	Média	Setúbal
E4	Feminino	47 anos	Licenciatura: Gestão Empresas	17 anos	Grande	Porto
E5	Feminino	48 anos	Licenciatura: Economia	13 anos	Média	Porto
E6	Masculino	38 anos	Licenciatura: Contabilidade	5 anos	Pequena	Lisboa
E7	Feminino	42 anos	Licenciatura: Contabilidade e Auditoria	10 anos	Pequena	Lisboa
E8	Feminino	57 anos	Mestrado: Gestão	25 anos	Grande	Porto
E9	Masculino	44 anos	Licenciatura: Gestão Empresas	11 anos	Grande	Porto

Fonte: Elaboração Própria

Atendendo à Tabela 1. verifica-se que dos ROC entrevistados, cinco são do sexo masculino e quatro do sexo feminino. A média de idade dos entrevistados encontra-se nos 45 anos, todos são licenciados, maioritariamente em auditoria e contabilidade, e encontram-se no ativo, a exercer a profissão de ROC, há pelo menos cinco anos (com um máximo de 25 anos). Verifica-se, ainda, que quatro ROC trabalham numa SROC de pequena dimensão, três numa grande SROC e um numa média SROC, e são maioritariamente da zona Norte. Através das entrevistas realizadas foi ainda possível perceber que a generalidade dos ROC possuía uma vasta experiência profissional prévia na área de auditoria antes de começarem a exercer a profissão de ROC.

Por fim, importa referir que dos nove ROC entrevistados apenas seis deram o seu consentimento para gravar a entrevista. Assim, a opinião dos nove ROC será objeto de análise, embora, aquando da citação de excertos de entrevista, apenas sejam considerados os seis ROC que consentiram a gravação da entrevista.

4.2. Análise das entrevistas e discussão dos resultados

Atendendo às questões de partida deste estudo, os resultados obtidos, das nove entrevistas realizadas, serão subdivididos em duas categorias: a influência comportamental dos traços de personalidade e os traços de personalidade como um indicador de risco de fraude.

Estas duas categorias foram posteriormente subdivididas em quatro subcategorias conforme evidenciado na Tabela 2.

Tabela 2. Categorias e Subcategorias de Análise

Questões de partida	Categorias de análise	Subcategorias de análise
1. À luz da perceção dos ROC, qual a relação entre determinados traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores e contabilistas e o risco de fraude das empresas portuguesas?	A influência comportamental dos traços de personalidade.	i. A influência dos traços de personalidade maquiavélica e narcisista no trabalho.
2. São os traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores, CFO e contabilistas incorporados pelos ROC na avaliação global do risco de fraude das suas empresas clientes em Portugal?	Os traços de personalidade como um indicador de risco de fraude.	ii. A influência dos traços de personalidade maquiavélica e narcisista na fraude.
3. Como são os traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores, CFO e contabilistas, incorporados pelos ROC na avaliação global do risco de fraude das suas empresas clientes em Portugal?		iii. O risco de fraude e o processo de auditoria.
		iv. Os <i>red flags</i> da fraude e as normas de auditoria.

Fonte: Elaboração Própria

4.2.1 A influência comportamental dos traços de personalidade.

i. A influência dos traços de personalidade maquiavélica e narcisista no trabalho.

Um dos objetivos específicos deste trabalho reside em explorar a perceção dos ROC portugueses acerca da influência de certas características de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) dos CEO, gestores, CFO e contabilistas no risco de fraude das empresas portuguesas, sendo definida como primeira subcategoria de análise a influência dos traços de personalidade maquiavélica e narcisista no trabalho.

Desta forma, a primeira questão colocada aos ROC pretende apurar a sua percepção sobre a influência dos traços de personalidade, concretamente o traço maquiavélico e narcisista, nos comportamentos dos indivíduos em contexto profissional.

Com a análise das respostas, verifica-se que todos os ROC são unânimes, ao considerar que os traços de personalidade são um fator determinante do comportamento dos indivíduos. Ademais, a generalidade dos entrevistados considera que os traços de personalidade maquiavélico e narcisista têm influência sobre o comportamento dos indivíduos num contexto profissional.

Esta primeira questão, apesar de ter sido explorada no capítulo da revisão de literatura é fundamental, uma vez que se os entrevistados não reconhecessem a influência dos traços de personalidade, nomeadamente o maquiavelismo e o narcisismo, nas decisões comportamentais dos indivíduos, as questões de partida deste estudo poderiam ficar sem respostas que nos permitissem enriquecer o nosso conhecimento sobre o tema.

ii. A influência dos traços de personalidade maquiavélica e narcisista na fraude.

No que diz respeito aos possíveis efeitos de uma personalidade maquiavélica ou narcisista na prossecução de atividades fraudulentas, as respostas são consistentes entre os ROC, com a totalidade dos entrevistados a considerar que nos indivíduos maquiavélicos ou narcisistas existe uma maior propensão para cometer fraude.

A generalidade dos ROC considera residir na personalidade um fator de elevada importância na legitimidade e justificação de determinadas ações e comportamentos dos indivíduos.

Atendendo às características comumente encontradas em indivíduos narcisistas e maquiavélicos, nomeadamente o engenho, adaptabilidade e facilidade de mascarar as suas intenções, não é de estranhar que vários destes indivíduos tenham cargos profissionais de elevada responsabilidade e tenham adquirido algum sucesso e prestígio nas suas respetivas áreas profissionais (Wilson *et al.*, 1996).

No entanto, o caminho para o sucesso poderá ser atribulado e com recurso a praticas pouco éticas e transparentes. Neste sentido, são vários os estudos que comprovam a correlação positiva entre a personalidade narcisista e maquiavélica e um aumento da probabilidade de ocorrência de transgressões éticas e comportamentos fraudulentos (e.g, Williams *et al.*, 2010; Rijsenbilt & Commandeur, 2013). Esta associação é reconhecida por todos os entrevistados nas

suas respostas, que, após alguma reflexão foram capazes de relatar casos concretos de fraude que vivenciaram e reconhecer nos infratores algumas das características tipicamente representativas destes dois traços de personalidades.

Segundo E2, quando se assiste, ou se tem conhecimento, de um determinado crime grande parte desses infratores podem-se enquadrar no traço maquiavélico ou narcisista e num contexto de auditoria acontece exatamente o mesmo. Contudo, E7 apesar de concordar com o aumento do risco de fraude na presença de indivíduos maquiavélicos e narcisistas, salienta, igualmente, que pode não ser fácil, principalmente numa primeira fase, reconhecer tais características afirmando, inclusive, que em certas situações estes indivíduos podem mascarar a sua personalidade com simpatia e prontidão, o que torna ainda mais difícil o seu reconhecimento.

Quando confrontados com a possibilidade do risco de fraude poder aumentar na presença de indivíduos que cumulativamente apresentam traços de maquiavelismo e narcisismo e possuem, na sua organização, uma posição de poder, os ROC concordam que efetivamente esses fatores aumentam o risco de fraude. Segundo os entrevistados, uma maior posição de poder, como no caso dos CEO, CFO, gestores e contabilistas, pode ser um potencializador de tais atos, uma vez que num cargo mais elevado existe mais liberdade e conseqüentemente uma maior possibilidade de os indivíduos cometerem atividades eticamente duvidáveis e fraudulentas.

Essa opinião é consistente com Judge *et al.* (2009), que demonstram que num contexto empresarial indivíduos maquiavélicos tendem a ocupar maioritariamente cargos de gestão e liderança, pois são áreas de maior poder e liberdade, podendo controlar e manipular os restantes colegas.

Em suma, ao nível do primeiro objetivo e questão de partida as respostas dos ROC são homogêneas. A totalidade dos entrevistados concordam com a existência de uma relação positiva entre a personalidade maquiavélica e narcisista e um aumento do risco de fraude, principalmente no caso de indivíduos que possuem um cargo de poder na sua organização.

4.2.2. Os traços de personalidade como um indicador de risco de fraude.

iii. O Risco de Fraude e o Processo de Auditoria.

No âmbito da segunda questão de partida e do segundo objetivo específico desta dissertação, foi questionado aos ROC em que fase do processo de auditoria é que ocorre a avaliação do risco de fraude.

Os entrevistados referem que a avaliação do risco de fraude é, desde logo, importante na fase de inicial de aceitação/não aceitação do cliente a auditar. Relativamente ao processo de auditoria os ROC afirmam que essa avaliação é efetuada principalmente numa fase inicial e de planeamento da auditoria, embora, como estabelecido pela ISA 240, salientem que os ROC devem manter o ceticismo profissional durante todo o processo de auditoria.

Nessa conformidade, é realçado por E3 que:

“A avaliação do risco de fraude acontece logo no início do trabalho de auditoria, quando nós aceitamos um trabalho. Ou seja, tentamos perceber se o cliente em questão se enquadra num setor em que o risco de fraude é elevado ou não. Na aceitação do cliente temos que fazer uma avaliação do cliente. E, portanto, temos que procurar alguma informação em bases de dados, quer através da ordem ou até multinacionais, já que elas têm as suas próprias bases. E temos de verificar se eles são, por exemplo, pessoas politicamente expostas, se possuem um cargo político, etc. Isso são situações, que temos de avaliar logo no início para aceitar, ou não aceitar, o cliente. Depois, no planeamento é que avaliamos o risco de fraude através de um conjunto de inquéritos. Isto começa no planeamento, mas tem que estar sempre em mente durante todo o processo de auditoria. Se encontrares muitos erros nas contas, se eles querem aumentar o resultado porque querem ter bons resultados (...), tudo isto são indicadores que têm de ser avaliados. Mas é principalmente na parte de planeamento em que ocorre essa avaliação, ou seja, é quando tu delinias estratégias para mitigar esse risco, mas tu não és obrigado a garantir que não há fraude. Isso é impossível!”

Em concordância com E3, E1 também afirma que:

“A avaliação do risco de fraude decorre primeiramente numa numa fase inicial do planeamento, no entanto, a verdade é que nos cabe a nós estar atentos durante todo o processo de auditoria, ou seja, esse cuidado está sempre presente, mas principalmente numa fase de planeamento”.

Por sua vez, quando questionados de que forma é que essa avaliação era realizada os ROC mencionaram a ISA 240, a qual define as responsabilidades do auditor relativas à fraude numa auditoria de demonstrações financeiras.

Deste modo, e após a aceitação do cliente o auditor deverá ser capaz de identificar e avaliar os riscos de distorção material devido a fraude, bem como obter prova de auditoria suficiente e apropriada quanto aos riscos avaliados de distorção material e consequentemente, responder apropriadamente à fraude ou suspeita de fraude identificada durante a auditoria (ISA 240).

É descrito pelos entrevistados que após a aceitação do cliente o ROC deverá atender a critérios objetivos de mensuração de risco de fraude de forma a efetuar uma correta e apropriada avaliação do mesmo.

Assim, e segundo E9:

“Há vários fatores que afetam o risco de fraude, nomeadamente a área de negócio, se já foi auditado anteriormente, o histórico da empresa, a área de atividade em que se insere, se é uma área de risco (...), mas isto também é tudo muito teórico e na prática vemos outras situações e vamo-nos adaptando a elas”.

Em consonância, E5 refere que:

“A avaliação do risco de fraude é sempre feita consoante o negócio, com conhecimento do setor e depois da identificação das características específicas da entidade. Quer relativamente a características de controlo interno da entidade e naturalmente daquilo que decorre do contato pessoal, por exemplo, com os CEO, CFO, contabilistas e diretores gerais, que são tendencialmente as pessoas com quem os auditores se relacionam nas suas funções”.

Por sua vez, e de acordo com E4:

“Depois de aceitarmos o cliente e enquadrarmos a sua atividade vamos fazendo questionários, vamos avaliando se realmente, apesar de ser um setor em que o risco de fraude é elevado, se de facto esse risco naquele cliente em concreto é ou não elevado. Vamos tentando perceber as características das pessoas, dos procedimentos que estão implementados, tudo isso de forma a formar a nossa opinião, e o nosso juízo”.

No entanto, é de ressaltar que o auditor apenas é responsável por obter uma garantia razoável de que as demonstrações financeiras, como um todo, estão isentas de distorções materialmente relevantes não sendo, desta forma, da sua responsabilidade a prevenção e deteção da fraude (ISA 240).

Deste modo, e durante o processo de auditoria e avaliação do risco de fraude o auditor deverá fazer indagações aos colaboradores da empresa cliente que considerar necessários com o objetivo de aferir se existe algum conhecimento de uma situação de fraude real, ou possível suspeita de fraude que afete a entidade.

Assim, e segundo E1 e E2 os auditores devem-se socorrer de ferramentas apropriadas, nomeadamente inquéritos e entrevistas, com a finalidade de questionar os representantes, gestores e restantes colaboradores e, desta forma, confirmar a informação em causa com as expectativas do auditor.

iv. Os *Red Flags* da Fraude e as Normas de Auditoria.

Ainda no âmbito da segunda questão de partida e do segundo objetivo específico desta dissertação, para além da questão sobre a fase do processo de auditoria em que ocorre a avaliação do risco de fraude (analisada na secção anterior), foi também questionado se os ROC incorporam na avaliação global do risco de fraude dos clientes de auditoria, os traços de maquiavelismo e narcisismo dos CEO, gestores, CFO e contabilistas. Este é um dos pontos fulcrais desta dissertação, isto é, perceber se os traços de personalidade dos indivíduos, concretamente, os traços maquiavélicos e narcisistas são percecionados como indicadores de risco de fraude e conseqüentemente incluídos pelos ROC na avaliação do risco de fraude das empresas, durante o processo de auditoria.

Neste sentido, os ROC foram questionados sobre os alertas que usualmente têm em consideração aquando da sua avaliação do risco de fraude.

Quando confrontados com esta pergunta a grande maioria dos entrevistados voltou a mencionar as normas internacionais de auditoria, mais concretamente a ISA 240. “É importante ter sempre em consideração estas normas pois são elas que apontam os caminhos a seguir durante o processo de auditoria (E1)”.

Tendo isto em mente os ROC entrevistados foram enumerando alguns dos *red flags* que usualmente costumam ter em atenção com os seus clientes e que acham fundamentais numa correta e adequada avaliação do risco de fraude.

Segundo E4, o auditor deverá ter sempre em mente que cada cliente é único e, dessa forma, comporta riscos próprios. Neste sentido, um fator inicial muito importante é o conhecimento que o auditor previamente possui sobre o negócio(s) da empresa cliente. Assim, E4, refere que:

“Se não conheces o cliente, a avaliação inicial nunca é possível ser a 100%. Isto é, durante o desenrolar da auditoria é que te vais aperceber se há ou não esses indicadores de risco e vais sempre tentando mitigar esse risco. No entanto, uma das coisas principais a saber, desde o início, é o tipo de negócio e o propósito da empresa tem. Se é uma multinacional e precisa de apresentar resultados para, por exemplo, o grupo não se deslocalizar e pagar dividendos, se existem prémios de *performance* associados, em que quanto maior o resultado maior o prémio (...) Já no caso das empresas familiares portuguesas acontece mais o contrário, onde o objetivo normalmente é pagar menos impostos e neste sentido não querem ter resultados muito elevados. Mas esses riscos variam de cliente para cliente, para isso é que vamos fazendo inquéritos e entrevistas (...) é muito importante ir ao

cliente para veres as relações entre os colaboradores e através dos seus comportamentos e das conversas que vais tendo com eles perceber se conhecem o código de conduta da empresa, se existe um sentimento de ética ou não, ou se as pessoas são arrogantes, não colaboram (...)."

De acordo com E5, outros fatores igualmente apontados como possíveis indicadores de risco de fraude são:

- seletividade de envio da informação: tentativa de esconder informação e atrasar o processo de auditoria;
- segregação de funções: casos em que a mesma pessoa agrega diferentes funções, como por exemplo ser cumulativamente o CFO e contabilista.

No seguimento, outro fator de risco muito apontado pelos entrevistados diz respeito à existência, ou não, de um adequado sistema de controlo interno na empresa cliente.

Segundo E3:

“É fundamental perceber se as empresas têm noção dos riscos que têm associados e quais as medidas que têm para mitigar esses riscos. E depois tentar perceber se esses procedimentos são difundidos e aplicados na empresa. Quando uma empresa não consegue identificar nenhum risco na sua área de negócio é que se deve estranhar e aí sim há um problema, pois existem sempre riscos associados”.

A importância de um adequado sistema de controlo interno é fundamental no intuito de coibir atos fraudulentos. Segundo Lopes de Sá e Hoog (2005), um adequado sistema de controlo interno constitui uma garantia para a entidade contra a ocorrência de possíveis fraudes.

Contudo, e como ressalvado pelos ROC entrevistados, a existência de *red flags* dentro de uma organização não significa que exista algum tipo de comportamento fraudulento, sendo apenas sinais que servem de possíveis alertas aos auditores. Deste modo, é importante que estes sinais de alerta sejam objetivos de modo a poderem ser confirmados através de técnicas de auditoria, perícia e averiguação.

Nesta sequência, foi questionado aos entrevistados se enquadram os traços de personalidade, nomeadamente o traço maquiavélico e narcisista, como possíveis *red flags* da fraude.

A este respeito, as respostas foram igualmente bastante homogéneas. Com a totalidade dos entrevistados a serem assertivos e concisos nas suas respostas.

Segundo os ROC, os traços de personalidade dos indivíduos podem ser considerados um sinal de alerta para a fraude, no sentido em que indivíduos narcisistas e, ou, maquiavélicos podem apresentar uma maior predisposição para cometer tais transgressões éticas. No entanto, a subjetividade dessa questão, bem como a dificuldade em efetuar uma correta e adequada avaliação da personalidade dos indivíduos, não permite objetivar a personalidade, segundo a opinião dos ROC entrevistados, como um indicador objetivo de risco de fraude.

Assim, e segundo E2:

“A personalidade dos indivíduos não pode ser diretamente incluída na nossa avaliação por uma questão. Tu consegues ter uma primeira ideia, mas tu não consegues reparar ao fim de quatro ou cinco conversas se o indivíduo é narcisista. Nós somos auditores, não psicólogos, ou seja, não temos a obrigação de fazer um traço psicológico do indivíduo e por consequência não podemos dar-lhe um peso tão significativo. É claro que vamos tecendo algumas considerações, mas temos que nos basear em factos concretos”.

Na mesma linha de pensamento, E3 afirma:

“(…) quando nos apercebemos de um indivíduo com essas características [traços maquiavélicos e narcisistas] redobramos a atenção, mas isso, por si só, não constitui um indicador de risco de fraude. Até porque as nossas conversas são normalmente muito formais o que dificulta ainda mais essa análise”.

Neste sentido, e segundo E5, mais importante do que uma análise da personalidade dos indivíduos, o auditor deve prestar atenção sobre a existência, ou não, de um código de ética e se este é difundido pela entidade, uma vez que este sim é um indicador objetivo e passivo de análise no âmbito da avaliação do risco de fraude.

Em suma, e de acordo com a opinião dos ROC entrevistados, a personalidade dos indivíduos não deve ser considerada, por si só, como um indicador de risco de fraude e, conseqüentemente, não deve ser incluída na avaliação global do risco de fraude. Essa opinião é reforçada, igualmente quando se analisa concretamente o caso da personalidade maquiavélica e narcisista, uma vez que segundo E1:

“Na avaliação do risco de fraude vamos tendo em atenção todas as características pessoais dos nossos interlocutores, obviamente não estamos à procura desses traços em específico, nem considero que há um maior risco de fraude (...) é claro que essas características podem servir de alerta, mas por si só não são suficientes para dizer que existe um aumento do risco de fraude”.

Embora a percepção dos ROC portugueses acerca do impacto das características de personalidade de maquiavelismo e narcisismo dos executivos (e contabilistas) das empresas ao nível do risco de fraude, seja consistente com a literatura, isto é, os ROC consideram que nos indivíduos maquiavélicos ou narcisistas existe uma maior propensão para cometer fraude, o mesmo já não sucede ao nível da consideração dessas características pelos auditores na avaliação do risco de fraude.

Wakefield (2008) e Shafer e Wang (2011) concluíram que contabilistas com níveis mais elevados de maquiavelismo tendem a negligenciar a importância da ética corporativa e a tomar decisões menos éticas. Por outro lado, são vários os estudos que encontram evidência de que CEOs narcisistas são mais suscetíveis de se envolverem em práticas empresariais menos éticas, aumentando de forma significativa o risco de fraude (Rijsenbilt & Commandeur, 2013; Judd *et al.*, 2017; Bozorgasl et al., 2020; Kontesa et al., 2020).

Os resultados dos estudos prévios reforçam a importância dos traços de personalidade de maquiavelismo e narcisismo, sobretudo ao nível de contabilistas e CEOs, como indutores do aumento do risco de fraude. Nessa medida, Johnson et al. (2013), Epstein e Ramamoorti (2016) e Judd *et al.* (2017) argumentam que se torna relevante a necessidade de os auditores considerarem, aquando da avaliação global do risco de fraude dos seus clientes de auditoria, a existência, ou não, de certos traços de personalidade, sobretudo, comportamentos narcisistas por parte dos dirigentes das empresas. Judd *et al.* (2017) referem que, em comparação com outras empresas, as empresas com CEOs narcisistas são mais propensas a apresentar maior risco inerente e risco de controle, e que, para manter um nível aceitável de risco de auditoria, quando confrontados com o risco elevado de narcisismo do CEO, os auditores devem fazer trabalho adicional. Segundo Judd *et al.* (2017), o seu estudo demonstra o efeito significativo que as características de personalidade dos executivos podem ter no ambiente de auditoria. Apesar desta evidência, os ROC portugueses entrevistados nesta dissertação não consideram fundamental, aquando da avaliação global do risco de fraude dos seus clientes de auditoria, a validação dos traços de personalidade de maquiavelismo e narcisismo ao nível dos executivos das empresas.

Tendo em conta as respostas dos ROC descritas e analisadas anteriormente, percebe-se que a terceira questão de partida e o terceiro objetivo específico desta dissertação, onde se pretendia explorar como é feito pelos ROC a incorporação dos traços de maquiavelismo e narcisismo dos CEO, gestores, CFO e contabilistas na avaliação global do risco de fraude dos

clientes de auditoria, fica sem uma resposta concreta, uma vez que, tal como descrito antes, é entendimento dos ROC entrevistados que as características de personalidade dos indivíduos não devem ser consideradas por si só como um indicador de risco de fraude e, conseqüentemente, não devem ser incluídas na avaliação global do risco de fraude do cliente de auditoria.

Ainda assim, no âmbito da terceira questão de partida e do terceiro objetivo específico desta dissertação, os ROC foram questionados sobre se tinham conhecimento de haver algum suporte nas normas internacionais de auditoria sobre como levar adiante o processo de auditoria e a sua avaliação do risco de fraude, na presença de indivíduos maquiavélicos e narcisistas.

A maioria dos ROC fez referência à ISA 240, na qual são definidas as responsabilidades do auditor relativas a fraude numa auditoria de demonstrações financeiras, nomeadamente, a identificação e avaliação dos riscos de distorção material devido a fraude. No entanto, de acordo com os entrevistados, na ISA 240 nada é relatado sobre os traços de personalidade, ou mais concretamente o maquiavelismo e o narcisismo, o que leva a totalidade dos entrevistados a concluir, tendo por base o seu conhecimento, que não existe nenhum suporte nas ISA relativamente a essa matéria. Contudo, tal como descrito na secção 2.3.3., a ISA 240 elenca exemplos de situações que podem indiciar a prática fraude que estão relacionadas com a existência de indivíduos com personalidades do tipo narcisista e/ou maquiavélica na empresa cliente. A ISA 240 refere ainda, a respeito da racionalização da fraude, que determinados indivíduos dentro da entidade auditada possuem uma atitude, caráter ou conjunto de valores éticos que lhes permite cometer um ato desonesto com conhecimento e intencionalidade. Assim, a ISA 240 chama à atenção dos auditores para a relevância da análise e ponderação das características de personalidade sobretudo ao nível da gerência de topo, dos encarregados da governação e dos indivíduos em posição de confiança e de poder dentro da organização, no âmbito da avaliação do risco de fraude.

5. Conclusão

5.1. Principais Conclusões

O objetivo geral desta dissertação consiste em analisar a percepção dos ROC portugueses acerca da influência do traço maquiavélico e narcisista dos CEO, gestores, CFO e contabilistas dos clientes de auditoria, no risco de fraude dessas empresas, e, por outro lado, perceber se, e de que forma, os ROC incorporam esses traços de personalidade na avaliação do global de risco de fraude das empresas clientes, durante o processo de auditoria.

De forma a responder ao objetivo do estudo e às questões de investigação, a nível metodológico, foi utilizada uma abordagem qualitativa, com recurso a entrevistas semiestruturadas, realizadas a uma amostra de nove ROC *partners* de SROC, a exercer em Portugal.

Da análise às respostas das entrevistas realizadas conclui-se que os ROC portugueses percecionam a existência de uma relação positiva entre a personalidade maquiavélica e narcisista dos indivíduos (em particular dos CEO, CFO gestores e contabilistas) e uma maior predisposição dos mesmos para comportamentos fraudulentos. Estes resultados vão de encontro à literatura e aos resultados de estudos anteriores, sendo vários os autores que evidenciam uma associação positiva entre a personalidade maquiavélica e narcisista e um aumento da probabilidade de os indivíduos incorrerem em transgressões éticas, aumentando o risco de fraude (Blickle *et al.*, 2006; Wakefield, 2008; Shafer & Wang, 2011; Rijsenbilt & Commandeur, 2013; Bereczkei, 2015; Judd *et al.*, 2017; Bozorgasl et al., 2020; Kontesa et al., 2020).

Contudo e apesar da concordância dos ROC entrevistados acerca de uma associação positiva entre a personalidade maquiavélica e narcisista e um aumento da propensão de comportamentos antiéticos, os mesmos consideram que o fator personalidade, por si só, não constitui um indicador de fraude. É opinião consensual dos ROC, que aferir os traços de personalidade maquiavélica e narcisista é uma tarefa complexa e pouco objetiva, e que, nessa medida, esse fator não deve ser usado como indicador do risco de fraude no processo de auditoria (uma vez que esses indicadores devem ser objetivos).

Esta visão não é consistente com a literatura da área da auditoria, onde vários estudos concluem que é relevante a consideração pelos auditores, no âmbito da avaliação global do risco de fraude dos seus clientes de auditoria, de certos traços de personalidade (nomeadamente o maquiavelismo e o narcisismo) dos executivos das empresas (Johnson et al., 2013; Epstein &

Ramamoorti, 2016; Judd *et al.*, 2017). Judd *et al.* (2017) encontraram evidência de que, quando confrontados com o risco elevado de narcisismo do CEO, os auditores devem fazer trabalho adicional que lhes permita manter o risco de auditoria num nível aceitável. Judd *et al.* (2017) argumentam que as conclusões do seu estudo demonstram o efeito significativo que as características de personalidade dos executivos podem ter no ambiente de auditoria. Pese embora, as conclusões da literatura da área, os ROC entrevistados nesta dissertação não consideraram fundamental a validação dos traços de personalidade de maquiavelismo e narcisismo ao nível dos executivos das empresas, aquando da avaliação global do risco de fraude dos seus clientes de auditoria. Por outro lado, os ROC entrevistados, denotam desconhecimento de que a ISA 240 realça a importância da análise e ponderação das características de personalidade, sobretudo ao nível da gerência de topo, dos encarregados da governação e dos indivíduos em posição de confiança e de poder dentro da organização, no âmbito da avaliação do risco de fraude.

Em suma, e indo de encontro ao objetivo geral desta dissertação e respetivas questões de partida, conclui-se que os ROC entrevistados reconhecem a potencial associação positiva dos traços de personalidade maquiavélico e narcisista e o aumento do risco de fraude. Contudo, os mesmos alertam para a subjetividade e dificuldade na avaliação desses traços de personalidade, e, conseqüente, não percecionam como relevante a inclusão desse fator na avaliação do risco de fraude durante o processo de auditoria. Acrescenta-se que os ROC entrevistados não detalharam informação sobre a forma de inclusão dos traços de personalidade maquiavélico e narcisista na avaliação do risco de fraude nos clientes de auditoria.

5.2. Contribuições e limitações do estudo

Esta dissertação contribui para a literatura na área do maquiavelismo e narcisismo e da influência desses traços de personalidade na avaliação do risco de fraude pelos auditores financeiros.

Em Portugal a fraude corporativa continua a ser um assunto “da ordem do dia”, tornando-se relevante estudar de que forma os auditores percecionam certas características de personalidade, nomeadamente, o maquiavelismo e narcisismo, como indicadores de um aumento de risco de fraude, algo pouco explorado na literatura e inexplorado no contexto português. Desta forma, os resultados serão de interesse para os profissionais da área da contabilidade, gestão e auditoria, e ao nível do ensino, no sentido de dotar os profissionais e os estudantes (futuros profissionais) de informação que lhes permita distinguir mais facilmente determinadas

caraterísticas mais vincadas e que estão associadas aos traços de personalidade maquiavélico e narcisista.

A principal limitação desta dissertação está relacionada com a amostra de pequena dimensão. O facto de terem sido realizadas apenas nove entrevistas não nos permite fazer uma generalização dos resultados. A dificuldade em contactar e obter uma resposta positiva à solicitação da realização de uma entrevista a ROC portugueses foi um fator limitativo deste estudo. Ressalva-se, igualmente, como outra limitação, a contemporaneidade dos dados recolhidos, que se encontram vinculados ao momento da realização desta dissertação e às normas de auditoria vigentes nessa data.

5.3. Pistas de investigação futura

Como perspetivas futuras de investigação, julgamos que seria interessante replicar o mesmo estudo numa amostra mais ampla de ROC e comparar os resultados.

Por outro lado, pensamos que poderá ser interessante explorar a possibilidade de uma formação mais especializada e adequada aos auditores na área da psicologia, de forma a estarem mais alerta e preparados para a avaliação dos traços de personalidade maquiavélicos e narcisistas (entre outros traços de personalidade).

6. Referências Bibliográficas

- ACFE (2020). Report To the Nationios 2020 Global Study on Occupational Fraud and Abuse. Obtido a 10 de julho de 2021, em: <https://acfe-public.s3-us-west-2.amazonaws.com/2020-Report-to-the-Nations.pdf>
- Almeida, Leandro S. & Freire, Teresa (2007). *Metodologia da investigação em psicologia e educação*. Braga: Psiquilíbrios.
- American Psychiatric Association (2014). *DSM-5: manual diagnóstico e estatística de transtornos mentais*. Porto Alegre: Artmed.
- Amernic, J. H., & Craig, R. J. (2010). Accounting as a Facilitator of Extreme Narcissism. *Journal of Business Ethics*, 96(1), 79–93.
- Barañano, A.M. (2004). *Métodos e técnicas de investigação em gestão: Manual de apoio à realização de trabalhos de investigação*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Belschak, F. D., Hartog, D. N. D., & Hoogh, H. B. (2018). Angels and demons: The effect of ethical leadership on Machiavellian Employees' work behaviors. *Frontiers of Psychology*, 9(1082), 1–12.
- Berezkei, T. (2015). The manipulative skill: Cognitive devices and their neural correlates underlying Machiavellian's decision making. *Brain and Cognition*, 99, 24–31.
- Blair, C. A., Helland, K., & Walton, B. (2017). Leaders behaving badly: the relationship between narcissism and unethical leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(2), 333–346.
- Blickle, G., Schlegel, A., Fassbender, P., & Klein, U. (2006). Some personality correlates of business white-collar crime. *Applied Psychology*, 55(2), 220–233.
- Bogdan, R., Biklen, S., (1994). *Investigação Qualitativa em Educação – uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.
- Bozorgasl, M., Behshour, I., Pak, F. A., (2020). Chief Executive Officer (CEO) Narcissism and Risk of Financial Reporting Fraud with Placing Emphasis on the Roles of Auditors and Audit Committees. *Journal of Accounting Knowledge*, 12(2), 139–155.
- Brennan, N., & Mcgrath, M. (2007). Financial statement fraud: Some lessons from US and European case studies. *Australian Accounting Review*, 17(2), 49 – 61.
- Brewerton, P. M., & Millward, L. J. (2001). *Organizational research methods: A guide for students and researchers*. New York: Sage Publications
- Campbell, W. K., Goodie, A. S., & Foster, J. D. (2004). Narcissism, confidence, and risk attitude. *Journal of Behavioral Decision Making*, 17(4), 297–311.

- Carré, J. R., Jones, D. N., & Mueller, S. M. (2020). Perceiving opportunities for legal and illegal profit: Machiavellianism and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 162(109942), 1-4.
- Czibor, A., & Bereczkei, T. (2012). Machiavellian people's success results from monitoring their partners. *Personality and Individual Differences*, 53(3), 202–206.
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2013). The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 117, 153–172.
- Dorminey, J., Scott Fleming, A., Kranacher, M. J., & Riley, R. A. (2012). The evolution of fraud theory. *Issues in Accounting Education*, 27(2), 555–579.
- Elias, R. Z. (2015). The Effects of Machiavellianism and Cultural Dimensions on Business Students' General Distrust of Corporations. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(4), 21–30.
- Epstein, B., & Ramamoorti, S. (2016). Today's Fraud Risk Models Lack Personality – Auditing with “Dark Triad” Individuals in the Executive Ranks. *The CPA Journal*, 86(3), 14-21.
- Gürlek, M. (2020). Shedding light on the relationships between Machiavellianism, career ambition, and unethical behavior intention. *Ethics and Behavior*, 31(1), 38–59.
- ISA 200 - IFAC (2009) - The Auditor's Responsibilities Relating to Fraud in an Audit of Financial Statements. Obtido a 22 de maio de 2021, em https://www.ifac.org/_flysystem/azure-private/publications/files/A009%202012%20IAASB%20Handbook%20ISA%20200.pdf
- ISA 240 - IFAC (2009) - The Auditor's Responsibilities Relating to Fraud in an Audit of Financial Statements. Obtido a 22 de maio de 2021, em <https://www.ifac.org/system/files/downloads/a012-2010-iaasb-handbook-isa-240.pdf>
- ISA 300 - IFAC (2009) - Planning an Audit of Financial Statements. Obtido a 27 de maio de 2021, em https://www.ifac.org/_flysystem/azure-private/publications/files/A016%202013%20IAASB%20Handbook%20ISA%20300.pdf
- ISA 315 – IFAC (2009) – Identifying and Assessing the Risks of Material Misstatement Through Understanding the Entity and its Environment. Obtido a 27 de maio de 2021, em: https://www.ifac.org/_flysystem/azure-private/publications/files/A018%202012%20IAASB%20Handbook%20ISA%20315.pdf
- ISA 330 – IFAC (2009) –The Auditor's Responses to Assessed Risks. Obtido a 27 de maio de 2021, em https://www.ifac.org/_flysystem/azure-private/publications/files/A019%202013%20IAASB%20Handbook%20ISA%20330.pdf
- Jaffé, M. E., Greifeneder, R., & Reinhard, M. A. (2019). Manipulating the odds: The effects of Machiavellianism and construal level on cheating behavior. *PloS one*, 14(11), 1-22.
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of The Firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.

- Johnson, E. N., Kuhn, J. R., Apostolou, B. A., & Hassell, J. M. (2013). Auditor perceptions of client narcissism as a fraud attitude risk factor. *Auditing, A Journal of Practice & Theory*, 32(1), 203–219.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2009). Machiavellianism. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 93–108). EUA: The Guilford Press.
- Judd, J. S., Olsen, K. J., & Stekelberg, J. (2017). How do auditors respond to CEO narcissism? Evidence from external audit fees. *Accounting Horizons*, 31(4), 33–52.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *Leadership Quarterly*, 20(6), 855–875.
- Kashmiri, S., Nicol, C. D., & Arora, S. (2017). Me, myself, and I: Influence of CEO narcissism on firms' innovation strategy and the likelihood of product-harm crises. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45(5), 633–656.
- Knapp, C. A., & Knapp, M. C. (2001). The effects of experience and explicit fraud risk assessment in detecting fraud with analytical procedures. *Accounting, Organizations and Society*, 26(1), 25–37.
- Kontesa, M., Brahmana, R., & Tong, A. H. H. (2020). Narcissistic CEOs and their earnings management. *Journal of Management and Governance*, 25(1), 223–249.
- Lopes de Sá, A., & HOOG, W. (2005). *Corrupção, fraude e erro*. São Paulo: Editora Juruá.
- Lopes, J. C. P. A. (2017). *O Auditor e a deteção de fraude – uma revisão da literatura*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Aveiro, Aveiro, Portugal.
- Lopes, L. (2020). *Combate a fraudes e crimes econômicos: uma batalha sem fim*. Acesso em 20/06/2021, em: https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negnegocios/2020/pesquisa_sobre-fraudes-e-crimes-economicos-2020-pwc-brasil.pdf
- Maccoby, M. (2000) Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons. *Harvard Business Review*, 78, 68-78
- Major, M., & Vieira, R. (2009). *Contabilidade e controlo de gestão*. Lisboa: Escolar Editora.
- McDonald, M. M., Donnellan, M. B., & Navarrete, C. D. (2012). A life history approach to understanding the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 52(5), 601–605.
- McHoskey, J. W. (2001). Machiavellianism and personality dysfunction. *Personality and Individual Differences*, 31, 791–798.
- Murphy, P. R. (2012). Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37(4), 242-259.

- Nogueira, M., & Afonso, O. (2017). *Índice de percepção de fraude em Portugal - Análise para o ano de 2016. Working Paper n° 56*. OBEGEF – Observatório de Economia e Gestão de Fraude: Edições Húmus e OBEGEF.
- Oliveira, E. R., & Ferreira, P. (2014). *Métodos de Investigação: Da interrogação à descoberta científica*. Porto: Vida Económica.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism and psychopathy. *Journal of Research Personality*, 36, 556-563.
- Pekdemir, I. M., & Turan, A. (2015). The Relationships Among Love of Money, Machiavellianism and Unethical Behavior. *Canadian Social Science*, 11(6), 48–59.
- Pereira, S. (2015). *A fraude fiscal como representação social. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação. Working Paper n° 46*, OBEGEF – Observatório de Economia e Gestão de Fraude: Edições Húmus e OBEGEF.
- Polit, D., Hungler, B. (1995). *Fundamentos de pesquisa em enfermagem (3ªEd.)*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Rayburn, J. M., & Rayburn, L. G. (1996)., Relationship between Machiavellianism and Type A Personality and Ethical-Orientation. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1209-1219.
- Rijsenbilt, A., & Commandeur, H. (2013). Narcissus Enters the Courtroom: CEO Narcissism and Fraud. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 413–429.
- Roodpooshti, F. R., Nikoomaram, H., & Mahfoozi, G. (2012). Machiavellianism and Accountants Ethical Approach: Evidence from Iran. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(10), 10576–10581.
- Rowley, J., & Slack, F. (2004). Conducting a literature review. *Management Research News*, 27(6), 31- 39.
- Saunders, M., Thornhill, A., & Lewis, P. (2009). *Research methods for business students*. London: Prentice Hall.
- Shafer, W. E., & Wang, Z. (2011). Effects of ethical context and Machiavellianism on attitudes toward earnings management in China. *Managerial Auditing Journal*, 26(5), 372–392.
- Silva, I. B., & Nakano, T. C. (2011). Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 51-62.
- Singleton, T. W., & Singleton, A. J. (2010). *Fraud Auditing and Forensic Accounting (4th Fourth Edi.)*. EUA: John Wiley & Sons, Inc.
- Triantoro, H. D., Utami, I., & Joseph, C. (2020). Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention: An experimental study. *Journal of Financial Crime*, 27(1), 202–216.

- Triki, A., Cook, G. L., & Bay, D. (2017). Machiavellianism, Moral Orientation, Social Desirability Response Bias, and Anti-intellectualism: A Profile of Canadian Accountants. *Journal of Business Ethics*, 144(3), 623–635.
- Tuckman, B. W. (2000). *Manual de Investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Vergara, S. C. (2010). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.
- Vieira, V. A. A. (2018). *O traço maquiavélico e a ideologia ética dos contabilistas e o seu posicionamento face à manipulação de resultados*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Wakefield, R. L. (2008). Accounting and Machiavellianism. *Behavioral Research in Accounting*, 20(1), 115–129.
- Williams, K., Nathanson, C., & Paulhus, D. (2010). Identifying and Profiling Scholastic Cheaters: Their Personality, Cognitive Ability, and Motivation. *Journal of Experimental Psychology Applied*, 16, 293-307.
- Willis, J. W., Jost, M., & Nilakanta, R. (2007). *Foundations of qualitative research: Interpretive and critical approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Wilson, D. S., Near, D., & Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures. *Psychological Bulletin*, 119(2), 285–299.
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *CPA Journal*, 74(12), 38–42.
- Yin, Robert K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods* (2ª Edição). California: SAGE Publications.

APÊNDICES

Apêndice 1. Guião de Entrevista

Esta dissertação tem como objetivo explorar a perceção dos ROC portugueses sobre a influência dos traços de personalidade (maquiavélica e narcisista) na avaliação do risco de fraude das suas empresas clientes.

Assim, pretende-se ir de encontro aos seguintes objetivos: (i) Explorar a perceção dos ROC portugueses sobre a influência dos traços de personalidade (maquiavélica e narcisista) no risco de fraude; (ii) explorar se esses traços de personalidade são incorporados na avaliação do risco de fraude; (iii) perceber como que é esses traços de personalidade são incorporados na avaliação do risco de fraude.

Todas as respostas recolhidas serão tratadas com a máxima confidencialidade sendo o seu conteúdo apenas analisado e usado para fins académicos.

Identificação do entrevistado:

- Nome
- Idade
- Formação Académica
- Experiência Profissional
- Zona Geográfica de Trabalho

Questões semi-estruturadas:

1. Considera que os traços de personalidade maquiavélico e narcisista afetam os comportamentos dos indivíduos que os manifestam, nomeadamente num contexto profissional?
2. Na sua opinião indivíduos que manifestem esses traços de personalidade estão mais propensos a cometer fraudes?
3. Considera que no caso de CEO, CFO, gestores e contabilistas, esse risco aumenta devido à sua posição de maior poder na empresa?
4. Em que nível do processo de auditoria é que ocorre a avaliação do risco de fraude?
5. De forma geral como é que essa avaliação é realizada?

6. Que *red-flags* da fraude são considerados na execução dessa avaliação?
7. Os traços de personalidade (maquiavelismo e narcisismo) demonstrados pelos trabalhadores da empresa auditada são tidos em consideração como um indicador de risco de fraude?
8. De que forma esses traços de personalidade são identificados pelos auditores e como é que estes são incluídos na avaliação do risco de fraude?
9. Existe suporte nas Normas Internacionais de Auditoria de como reagir nestas situações?

Apêndice 2. Solicitação da Entrevista

O meu nome é Miguel Ângelo Pereira Pinto e sou aluno, de segundo ano, do Mestrado em Contabilidade, da Escola de Economia e Gestão, da Universidade do Minho.

Neste momento, encontro-me a desenvolver a minha dissertação de mestrado, intitulada “A Consideração de Traços de Personalidade dos Indivíduos na Avaliação Global do Risco de Fraude pelos Auditores”, sob orientação da Professora Doutora Tânia Montenegro.

O objetivo geral deste estudo consiste em explorar a perceção dos ROC portugueses acerca da influência de certas características de personalidade dos CEO, CFO, gestores e contabilistas no risco de fraude das empresas, e perceber, se, e em que medida, este fator de é incorporado pelos ROC na avaliação do global de risco de fraude das suas empresas clientes durante o processo de auditoria.

Neste sentido, e de forma a conseguir recolher os dados necessários para dar resposta às questões de investigação e alcançar os objetivos pretendidos com esta dissertação irei realizar entrevistas a ROC portugueses, no ativo.

Assim, e face ao exposto, venho pelo presente meio solicitar a disponibilidade de V. Ex.^a para a realização de uma entrevista, uma vez que, atendendo ao conhecimento e experiência que possui na qualidade de Revisor Oficial de Contas o seu contributo será essencial para a prossecução desta dissertação.

Agradeço desde já a atenção dispensada, ficando no aguardo da sua resposta!

Com os melhores cumprimentos, Miguel Pinto.

Apêndice 3. Termo de consentimento Informado

Solicitamos a vossa participação para a realização de uma entrevista, no âmbito da realização da dissertação “A Consideração de Traços de Personalidade dos Indivíduos na Avaliação Global do Risco de Fraude pelos Auditores” desenvolvida por Miguel Ângelo Pereira Pinto no âmbito do termino e obtenção do grau de mestre em contabilidade pela Universidade do Minho.

A sua participação neste estudo é fundamental para a análise do tema em questão e conclusão desta dissertação. Neste sentido, solicitávamos a sua autorização para a realização e gravação de uma entrevista.

Todos as informações recolhidas durante a entrevista serão tratadas de forma confidencial, garantindo o anonimato do entrevistado e a exclusiva utilização dos dados obtidos em contexto académico.

A sua participação é completamente voluntaria, com a ressalva de poder desistir da entrevista a qualquer momento, sem qualquer penalização.

Assinatura/s de quem pede consentimento: _____

Declaro que:

- i. Li e compreendi este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela/s pessoa/s que acima assina/m.
- ii. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de penalidade.

Desta forma, aceito participar neste estudo de forma voluntária e permito a utilização dos dados, confiando que estes apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a.

Data: ____/____/____

O/A entrevistado/a: _____