

# Traços de personalidade *Dark Triad* de gestores e práticas de gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito

Ana Cláudia Deconto

<https://orcid.org/0000-0002-5283-0212>

Cristian Baú Dal Magro

<https://orcid.org/0000-0002-7609-5806>

Alini da Silva

<https://orcid.org/0000-0002-7043-5566>

Sady Mazzioni

<https://orcid.org/0000-0002-8976-6699>

## Resumo

**Objetivo:** Analisar a relação de traços de personalidade *Dark Triad* de gestores com práticas de gerenciamento de resultados de cooperativas de crédito.

**Método:** Esta pesquisa delinea-se como descritiva, documental, de levantamento e quantitativa, apresentando uma discussão teórica sobre os traços de personalidade *Dark Triad* (maquiavelismo, narcisismo e psicopatia) dos indivíduos e práticas de gerenciamento de resultados. A amostra da pesquisa compreendeu 103 gestores de cooperativas de crédito (restringindo-se a uma resposta por cooperativa), e a coleta de dados foi realizada em dois momentos, sendo: a) direcionamento dos questionários aos gestores dessas entidades para capturar os traços de personalidade e a propensão ao gerenciamento de resultados; e b) coleta de informações em relatórios e demonstrações contábeis para obtenção dos dados contábeis do primeiro semestre de 2015 ao segundo semestre de 2021, com o objetivo de investigar a prática de gerenciamento de resultados por *accruals* específicos. Para o tratamento dos dados, utilizaram-se estatística descritiva, regressão linear múltipla e regressão logística, com o auxílio do *software Stata*.

**Resultados e Contribuições:** Os resultados evidenciam que as cooperativas de crédito gerenciaram resultados e que gestores com traços *Dark* de personalidade possuem propensão e realizam em maior nível o gerenciamento de resultados. Frente ao exposto, reforça-se a importância de analisar os traços de personalidade no ambiente das cooperativas de crédito, sendo necessária atenção nos processos de recrutamento e seleção para os cargos de gestão, considerando que esses traços induzem atitudes e comportamentos dos gestores que nem sempre estão alinhados aos interesses da organização. As descobertas podem ser relevantes para associados, cooperativas de crédito, entidades reguladoras, analistas, auditores, órgãos estatutários das cooperativas, bem como a sociedade em geral, evidenciando que a personalidade do indivíduo interfere nas escolhas e tomadas de decisão contábil.

**Palavras-chave:** Cooperativismo de Crédito, Gerenciamento de Resultados, Traços de Personalidade.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Rodada 1: Recebido em 31/12/2023. Pedido de revisão em 15/3/2024. Rodada 2: Resubmetido em 14/4/2024. Aceito em 29/4/2024 por Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima, Doutor (Editor). Publicado em 20/12/2024. Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

## 1 Introdução

As sociedades cooperativas compreendem um modelo socioeconômico que contribui para o desenvolvimento regional sustentável. Em 2020, essas entidades lideraram o *ranking* das concessões de empréstimos a micro e pequenas empresas, superando R\$310 bilhões em ativos, de acordo com Organização das Cooperativas do Brasil (OCB) 2020.

A força do cooperativismo de crédito repercute na distribuição de resultados aos associados e na facilitação de acesso ao crédito para os menos favorecidos no modelo bancário convencional (OCB, 2020; Soares & Sobrinho, 2008), exercendo um importante papel social (Porto, Ribeiro, Anjos & Sampaio, 2020).

À medida que as cooperativas de crédito crescem, surge a preocupação em sinalizar desempenho positivo ao quadro social. Os resultados negativos podem gerar insegurança ao associado e chamar atenção dos órgãos reguladores, remetendo a ineficiência da gestão (Bressan, Bressan & Silva, 2016).

Nesse sentido, os gestores podem fazer uso do gerenciamento de resultados para modificar o nível de provisão para créditos de liquidação duvidosa, obtendo vantagens privadas que podem trazer prejuízo e insatisfação aos associados (Macedo & Kelly, 2016). Diversos foram os estudos sobre o gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito, com destaque para a pesquisa de Brown e Davis (2009) e Hillier, Hodgson, Stevenson-Clarke e Lhaopadchan, (2008). No Brasil, o assunto foi tratado por Maia, Bressan, Lamounier e Braga (2013), e outras pesquisas foram surgindo, a exemplo de Bressan, Bressan e Silva Júnior (2015), Bressan, Santos e Bressan (2015), Bressan *et al.* (2016), Bressan, Souza e Bressan (2017), Dantas, Borges e Fernandes (2018), Santos, Bressan, Braga e Guerra (2018), Porto *et al.* (2020) e Santos e Santos (2020).

Tais estudos evidenciaram a busca por uma menor variabilidade nos resultados por parte das cooperativas e enaltecem a importância da análise da qualidade da informação reportada, reportando nos resultados um indicador de solidez, credibilidade e eficiência das cooperativas de crédito e na atuação de seus gestores (Bressan *et al.*, 2016; Maia *et al.*, 2013).

A necessidade de apresentação de sobras a partir do resultado atingido pode levar os gestores das cooperativas a tomarem decisões de forma oportunista com o objetivo de comprovar aos associados à sua capacidade de realizar uma boa gestão e manter a credibilidade da cooperativa (Santos & Santos, 2020). Nesse contexto, emerge a propensão ao gerenciamento de resultados, que remete à uma predisposição para a tomada de decisão oportunista por meio da atitude do gestor.

Chowdhury, Mollah e Al Farooque (2018) observam que práticas de gerenciamento de resultados podem ser intensificadas por fatores atitudinais dos gestores. A discussão dos traços de personalidade *Dark Triad* (narcisismo, maquiavelismo e psicopatia) – abordagem social da psicologia da personalidade –, proposta por Paulhus e Williams (2002) e revisitada por Jones e Paulhus (2014), constitui-se em *framework* para análise. O instrumento de pesquisa (questionário autorrelato) captura as predisposições de características distribuídas em uma população, sem pretensão de diagnóstico clínico (D'Souza, Lima, Jones & Carré, 2019).

Os traços de personalidade *Dark Triad* dos gestores repercutem no julgamento que envolve a tomada de decisão (Ham, Lang, Seybert & Wang, 2017). Por exemplo, os narcisistas almejam ser o centro das atenções e são autopromotores; os maquiavélicos são manipuladores; e aqueles com traços de psicopatia são conhecidos pela impulsividade e insensibilidade (Crysel, Crosier & Webster, 2013; Góis, 2017).

Os traços *Dark Triad* têm sido associados às decisões organizacionais, à maximização de ganhos e ao comportamento no trabalho, trazendo destaque para os estudos de Campbell, Hoffman, Campbell e Marchisio (2011), Chatterjee e Hambrick (2007), Capalbo, Frino, Lim, Mollica e Palumbo (2017), Carré, Jones e Mueller (2020), D'Souza *et al.* (2019), D'Souza (2016), D'Souza e Lima (2015), Góis (2017), Grover e Furnham (2021), Ham *et al.* (2017), Jones (2013), Murphy (2012) e Silva (2019).

Gestores influenciados pelos traços de personalidade de psicopatia, maquiavelismo e narcisismo, e motivados por relatar um bom desempenho, satisfazendo e atraindo novos associados, podem ser mais propensos a se envolver em práticas de gerenciamento de resultados (D'Souza & Lima, 2015; Góis, 2017). Cabe ressaltar, entretanto, que também há estudos que identificaram o relacionamento de indivíduos com personalidade *dark* com decisões menos agressivas, ao ponto de beneficiar as organizações (Spain *et al.*, 2014; Papageorgiou, Wong & Clough, 2017; Templer, 2018; Hajhosseini, Fathi & Shafiei, 2019).

Frente ao exposto, a pesquisa com a intenção de contribuir com as discussões que ainda são contraditórias da personalidade *dark* de indivíduos em tomadas de decisões, e em específico em cooperativas de crédito, tem-se o seguinte problema de pesquisa: **Qual a relação dos traços de personalidade *Dark Triad* de gestores com práticas de gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito?** E o objetivo é analisar a relação dos traços de personalidade *Dark Triad* de gestores com práticas de gerenciamento de resultados de cooperativas de crédito.

A presente pesquisa visa suprir uma lacuna ainda não pesquisada na área contábil, envolvendo a análise de cooperativas de crédito e, ao mesmo tempo, a análise da propensão ao gerenciamento de resultados, traços de personalidade *Dark Triad* por meio de questionário e utilização de dados secundários de gerenciamento de resultados. Com a finalidade de validar os dados, captou-se a propensão dos gestores à prática de gerenciamento de resultados no momento da aplicação do questionário de personalidade *dark* e também se analisou pela perspectiva de dados secundários por *accruals* específicos, considerado um modelo apropriado para entidades financeiras como cooperativas de crédito.

Tendo em vista a representatividade das cooperativas de crédito no cenário nacional, o papel que possuem no desenvolvimento regional e a preocupação com o reporte de um bom desempenho ao quadro social, identificar a existência de gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito e a sua relação com os traços *Dark Triad* dos gestores torna-se relevante por contribuir para o entendimento de como a personalidade e as experiências influenciam as escolhas dos gestores no direcionamento dos negócios (Bouvatier, Lepetit e Strobel (2014); D'Souza & Lima, 2015; D'Souza *et al.*, 2019; Porto *et al.*, 2020).

Ademais, a informação contábil também pode ser base para o cálculo de premiações e bonificações por atingimento de resultados, tornando-se alvo de manipulações que visam à satisfação de interesses particulares, reconhecimento pessoal e profissional (D'Souza *et al.*, 2019). Nesse sentido, a personalidade é um fator preditivo crítico que, por vezes, não é observado pelas organizações, havendo traços de personalidade *Dark Triad* que podem estar associados a uma predisposição aos comportamentos antiéticos (Carré *et al.*, 2020).

Os resultados da pesquisa evidenciaram uma tendência geral de que gestores de cooperativas de crédito com traços de personalidade *Dark Triad* influenciaram as práticas de gerenciamento de resultados e, na busca por uma solução satisfatória para atingir seus objetivos empresariais e pessoais, os gestores enfrentam o dilema de utilizar as informações contábeis de forma oportunista para tomada de decisão, estando propensos a gerenciar resultados.

Frente ao exposto, o estudo fornece aos usuários da informação uma perspectiva das características individuais dos gestores no contexto das cooperativas de crédito e suas possíveis motivações para a prática de gerenciamento de resultados – aspecto ainda não explorado em estudos anteriores. Ademais, destaca a necessidade de atenção na contratação de profissionais para exercerem os cargos de gestão, bem como a necessidade de existência de mecanismos de governança corporativa em cooperativas de crédito.

## 2 Discussão Teórica e Desenvolvimento das Hipóteses

A manipulação das informações reportadas pelos gerentes e o gerenciamento de resultados influenciam majoritariamente a redução da qualidade da informação contábil, em razão de que os gestores podem utilizar a sua discricionariedade sobre a contabilidade para alterar os resultados (Lee & Masulis, 2009).

O ato de gerenciar resultados não é considerado fraude, porém, as entidades que fazem uso de representações alternativas dos eventos contábeis (gerenciamento por *accruals*), atrasando ou adiantando receitas ou despesas (gerenciamento por decisões operacionais), tendem a potencializar os problemas de assimetria de informações entre *insiders* e *outsiders*, favorecendo motivações individuais e não refletindo a realidade das organizações (Noronha, Zeng & Vinten, 2008).

As organizações podem utilizar diferentes estratégias para gerenciar resultados, analisadas sob duas perspectivas: o gerenciamento por *accruals*, realizado por competência, alterando métodos contábeis ou estimativas, sem infringir a norma contábil. E o gerenciamento de resultados por atividades reais, pela alteração das estratégias de gestão, visando atingir as metas ou superá-las em curto prazo, impactando diretamente o fluxo de caixa e podendo gerar impactos econômicos em longo prazo (Gunny, 2010).

Na literatura contábil, é possível identificar a abordagem metodológica de análise de *accruals* específicos para evidenciar a ocorrência de gerenciamento de resultados (Martinez, 2001; Goulart, 2007; Dani, Filho, Santos & Klann, 2017). Os *accruals* específicos estão associados a características particulares e padrões contábeis aplicados em determinado segmento, por exemplo, o setor financeiro (Martinez, 2013). A utilização dessa métrica objetiva identificar e analisar o comportamento de contas contábeis específicas ou segmentos de empresas, direcionando os estudos em contas individuais, cujos gestores estão propensos a usar discricionariedade (Trapp, 2009).

McNichols e Wilson (1988) foram um dos pioneiros a levantar a discussão sobre provisões para créditos de liquidação duvidosa em bancos, remetendo à utilização de *accruals* específicos. Alali e Jaggi (2011) documentam que a utilização das provisões para manipular os lucros reportados tem despertado preocupação por parte dos órgãos reguladores. Cheng (2012) também investigou a prática de gerenciamento de resultados por meio de *accruals* específicos no setor bancário.

Dessa forma, contextualiza-se que as instituições bancárias propiciam diversas possibilidades de pesquisa para isolar os *accruals* específicos das transações estruturantes. Além disso, o foco em um único setor regulamentado permite mensurar com mais eficiência as atividades de gerenciamento de resultados (Cheng, 2012). Além disso, no Brasil, a provisão para operação de crédito, em instituições financeiras, deve seguir a Resolução n.º 2.682, de 1999, do Banco Central do Brasil, que é imbuída de subjetividade na classificação dos riscos de crédito (Bischoff & Lustosa, 2014; Maia *et al.*, 2013).

Nesse contexto, Brown e Davis (2009) destacam que as cooperativas de crédito são alvo para problemas de agência entre as partes interessadas, em que a distribuição de sobras e ocultação de prejuízos são incentivos para que os gestores de cooperativas de crédito se utilizem das práticas oportunistas, estando propensos a gerenciar resultados.

Tais argumentos enaltecem a necessidade da existência de mecanismos de monitoramento nas organizações, e as características dos executivos podem ajudar a explicar os resultados organizacionais (Chatterjee & Hambrick, 2007) e as práticas de gerenciamento de resultados. Nesse aspecto, a teoria do Alto Escalão proposta por Hambrick e Mason (1984), com enfoque na influência dos executivos/gestores no desempenho das empresas, propõe que as características do escalão, ou seja, indivíduos com cargos superiores em entidades, podem refletir nos resultados organizacionais, sendo que os executivos agem com base em suas interpretações, experiências, valores e personalidade (Hambrick, 2007).

Nesse cenário emerge o estudo dos traços de personalidade *Dark Triad*, que explicam e influenciam atitudes e comportamentos dos indivíduos (D'Souza *et al.*, 2019; Smith, Wallace & Jordan, 2016). A Tríade Sombria (*Dark Triad*) foi abordada pela primeira vez por Paulhus e Williams (2002) e consiste em três traços de personalidade conexos: o maquiavelismo, o narcisismo e a psicopatia. Crysel *et al.* (2013) argumentam que os indivíduos que possuem esses traços com nível elevado tendem a possuir opiniões orgulhosas (narcisismo), manipular os outros para alcançar seus objetivos (maquiavelismo) e apresentar pouca empatia (psicopatia).

Os indivíduos maquiavélicos são manipuladores e socialmente habilidosos, podendo exibir comportamentos que parecem beneficiar aqueles que estão ao seu redor, mas motivados por ganhos pessoais, promovem o uso do engano, manipulação, sendo dominadores, distantes e práticos (Smith *et al.*, 2016), em que tais comportamentos são potencialmente relevantes para decisões sobre gerenciamento de resultados.

Grover e Furnham (2021) discorrem que o indivíduo maquiavelista correrá riscos calculados em situações em que possa ser beneficiado, sendo planejadores e estratégicos em longo prazo. Além disso, aqueles com altos traços maquiavélicos, ao relatarem informações errôneas às partes interessadas, sentem menos culpa do que os demais (Murphy, 2012). D'Souza *et al.* (2019), D'Souza e Lima (2015) e Góis (2017) argumentam que gestores com traços de maquiavelismo tendem a tomar decisões voltadas para seus próprios interesses.

Já os narcisistas são delineados como egoístas, e aqueles com altos traços são vistos como impulsivos, extrovertidos, arrogantes e fazem escolhas mais arriscadas, buscando recompensas, atenção e grandiosidade (Góis, 2017; Grover & Furnham, 2021; Jones, 2013; Paulhus & Jones, 2015). Personalidades narcisistas almejam aplausos e uma imagem pública que exala poder (Capalbo *et al.*, 2017).

Os narcisistas tendem a ser caracterizados pelo egocentrismo e, como consequência, estão propensos a agir em benefício próprio, mesmo às custas dos demais, muitas vezes acreditando que as regras não se aplicam a eles, sendo inclinados a dominar os processos decisórios e associados a práticas de gerenciamento de resultados (Ham *et al.*, 2017).

Johnson, Kuhn, Apostolou e Hassell (2013) indicaram que níveis moderados de narcisismo em líderes trazem benefícios para a entidade como a criatividade e desempenho notável, porém, quando em excesso elevam o risco de existência de erros e fraudes.

Indivíduos narcisistas buscam a realização por meio de cargos de liderança, de modo a terem oportunidade de reconhecimento e poder (Góis, 2017). Chatterjee e Hambrick (2007) documentam que esses indivíduos buscam inovação, são exibicionistas e tendem a apresentar, em determinados momentos, comportamento ousado e chamativo, realizando aquisições expressivas e estratégias imponentes, e se envolverão em ações visíveis. Além disso, o profissional altamente narcisista acredita ser muito mais valioso que os demais.

No que se refere à psicopatia não patológica, este traço é delineado pela insensibilidade, impulsividade, imprudência, baixa empatia, ansiedade (Paulhus & Williams, 2002; Paulhus & Jones, 2015), com menores níveis de amabilidade e responsabilidade (Moraga, 2015), sendo também reconhecidos como manipuladores (Pethman & Erlandsson, 1997). Tais indivíduos apresentam uma predisposição aos comportamentos aéticos e podem se envolver em gerenciamento de resultados (D'Souza & Lima, 2015; Smith & Lilienfeld, 2013).

Em contrapartida, Harrison, Summers e Mennecke (2016) argumentam que esses profissionais podem proporcionar vantagens às organizações no que se refere ao apetite a riscos, estando associado à determinação e ao comprometimento em negócios com maior exposição ao risco. Além disso, tendem a engrandecer-se em locais caóticos e estressantes.

Nesse contexto, a psicopatia pode ter implicações dúbias para a liderança, predispondo a resultados adaptativos, uma vez que indivíduos com traços de psicopatia, como carisma e dominância, podem ser considerados líderes eficazes. Por outro lado, há a impulsividade e o egocentrismo, que podem estar relacionadas a resultados ineficazes e comportamento antiético (Smith & Lilienfeld, 2013).

Jones (2013) pesquisou se as características que compõem os traços *Dark Triad* podem ter consequências no ambiente financeiro. Entre os resultados, foi observado que o egoísmo da psicopatia e do narcisismo destacou uma disposição a beneficiar a si, mesmo que prejudique os demais, e que os maquiavélicos são estrategistas e planejadores em longo prazo, relacionando-se com a disposição de arriscar recursos de outra pessoa para obter ganhos pessoais.

D'Souza (2016) analisou os traços de personalidade *Dark Triad* no gerenciamento de resultados para maximização de ganhos pessoais e corporativos, sendo identificada uma relação positiva entre a interação dos três traços e a decisão de manipular resultados de forma oportunista. Adicionalmente, o estudo realizado por D'Souza *et al.* (2019) identificaram que indivíduos com traços maquiavelistas apresentaram uma maior tendência de gestores apresentarem um comportamento oportunista, visando à satisfação dos seus objetivos pessoais. Traços de psicopatia apresentam uma aproximação positiva, mas moderada em gestores que buscam maximizar seus ganhos por meio da prática de gerenciamento de resultados. Para os traços narcisistas, não foram encontradas diferenças de níveis.

Carré *et al.* (2020) examinaram a associação entre os traços de narcisismo, psicopatia e maquiavelismo e a insensibilidade e manipulação. Os achados indicaram que os indivíduos com alto grau de maquiavelismo perceberam, de forma diferenciada, as oportunidades legais ou ilegais de lucros, repercutindo nas ações estratégicas e correlacionados ao aumento da percepção de fraudes.

Embora os gestores possam tomar decisões voltadas aos seus próprios interesses, tem-se a percepção de que o desempenho individual depende da performance e da sobrevivência da organização (Haga, Huhtamäki & Sundvik, 2022), e profissionais que se consideram superiores em habilidades e julgamentos tendem a superestimar suas capacidades, estando mais propensos a modificar eventos contábeis para evidenciar resultados positivos e gerar previsões otimistas (Li & Hung, 2013).

Naaman (2018) e Zainuldin e Lui (2020) mencionam que o gerenciamento de resultados ocorre quando os gestores divulgam resultados que estejam de acordo com os interesses privados. Embora a prática de gerenciamento de resultados não seja ilegal e, sim, uma flexibilização das normas, sua ocorrência potencializa as fraudes e induz ao comportamento antiético (D'Souza & Jones, 2017).

Adicionalmente, Cheng (2012) investigou a prática de gerenciamento de resultados por meio de *accruals* específicos em instituições financeiras, destacando que essas entidades gerenciam resultados por meio de provisões para crédito de liquidação duvidosa e securitização para evitar quedas nos resultados e ou atender as previsões dos analistas.

Assim, com base nos aspectos conceituais e nos estudos apresentados, elaborou-se a primeira hipótese de pesquisa:

**H<sub>1</sub>:** Gestores de cooperativas de crédito com traços de personalidade narcisista, maquiavelista e de psicopatia influenciam o gerenciamento de resultados por *accruals* específicos em cooperativas de crédito.

Os gestores são os principais responsáveis por monitorar as condições de mercado e desenvolver estratégias para garantir que os objetivos da organização sejam alcançados, e pelo fato de as cooperativas estarem sob condução de algumas pessoas, pode haver uma inclinação para a realização de ações que maximizam ganhos (McKee; Kagan & Ghosh, 2019).

Graham, Harvey e Rajgopal (2005) descrevem que os executivos financeiros buscam atingir os *benchmarks* de ganhos em curto prazo para construir credibilidade no mercado, buscando melhorar a reputação e criando expectativas de crescimento em longo prazo.

Noronha *et al.* (2008) documentam que os gestores possuem quatro tipos de incentivos para gerenciar resultados: contratos externos, contratos de remuneração atrelados ao desempenho, aspectos regulatórios e motivações voltadas ao mercado de capitais. Contudo, esses profissionais podem ter suas próprias preferências quanto aos incentivos, remetendo ao comportamento oportunista dos gestores em priorizar o benefício próprio por meio de alterações propositais nas informações contábeis, gerenciando os resultados.

Grover e Furnham (2021) investigaram a relação entre a tríade sombria e a propensão a assumir riscos, sendo identificado que todas as medidas da tríade e de tomada de risco estavam correlacionadas. O lado sombrio da personalidade também foi pesquisado por Spain, Harms e Lebreton (2014), que retrataram a sua importância na determinação de resultados organizacionais. Além disso, profissionais que se consideram superiores em habilidades e julgamentos tendem a superestimar suas capacidades, estando mais propensos a modificar eventos contábeis para evidenciar resultados positivos e gerar previsões otimistas (Li & Hung, 2013).

Assim, na presença de oportunidade e motivação, o gestor estará propenso a gerenciar resultados, delimitando-se a segunda hipótese de pesquisa:

**H<sub>2</sub>:** Gestores de cooperativas de crédito com traços de personalidade narcisista maquiavelista e de psicopatia estão propensos ao gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito.

### 3 Procedimentos metodológicos

Para alcançar o objetivo do estudo, desenvolveu-se uma pesquisa descritiva, utilizando procedimentos de levantamento (*survey*) e documental, com abordagem quantitativa.

#### 3.1 Amostra da Pesquisa

O universo da pesquisa compreendeu 817 cooperativas de crédito singulares de todo o território brasileiro. Para contatar essas entidades, foi necessário um endereço de e-mail corporativo, o qual foi obtido na base de dados de instituições financeiras cooperativas, disponível no site do Banco Central. Para alguns casos, foram utilizados o *LinkedIn* e o site dessas cooperativas para contato. A busca foi realizada a partir do nome da cooperativa e o cargo das pessoas conectadas à página.

O questionário foi direcionado aos presidentes, diretores e gestores de áreas, sendo esses profissionais detentores de informações privilegiadas e com poder e influência para gerenciar resultados em cooperativas. Como consequência, a amostra da pesquisa foi delimitada pelo retorno voluntário do questionário aplicado aos gestores de diferentes cooperativas. A amostra não probabilística e por acessibilidade foi composta de 103 gestores de diferentes cooperativas de crédito singulares, restringindo-se a uma resposta por cooperativa.

#### 3.2 Constructos da Pesquisa e Instrumentos de Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada em dois momentos, sendo em primeiro estágio a aplicação de um questionário dividido na seguinte forma: i) apresentação da pesquisa; ii) caracterização do respondente e da cooperativa; iii) 27 questões que compõem o instrumento de medição de predisposição da personalidade pelo SD3 (escala likert de 5 pontos): questões de 1 a 9 sobre o maquiavelismo, 10 a 18 sobre o narcisismo e 19 a 27 relacionadas à psicopatia; iv) 10 questões sobre o processo decisório para gerenciamento de resultados; v) termo de consentimento para participação da pesquisa; e vi) agradecimentos. O instrumento da pesquisa pode ser observado no seguinte link: <https://forms.gle/J34yLkre2jQeVo4k9>.

Para a aplicação do SD3, solicitou-se autorização por escrito ao criador do instrumento, o cientista Daniel Nelson Jones. Feito isso, foram reproduzidas as questões traduzidas do trabalho de D'Souza (2016) para captar os traços de personalidade *Dark Triad*.

A partir das respostas, foi estabelecido o escore dos traços de personalidade, mensurado pela média das respostas de cada participante a cada traço SD3, conforme técnica utilizada por Jones e Paulhus (2014), D'Souza (2016) e Silva (2019).

A variável de propensão ao gerenciamento de resultados foi formulada com base na pesquisa de D'Souza (2016), a qual avaliou a decisão de manipular resultados e os traços de personalidade *Dark Triad*. Sendo assim, foi estabelecida uma variável *dummy* 1 para as cooperativas de crédito com propensão ao Gerenciamentos de Resultados (PG) e 0 caso contrário. A categorização ocorreu da seguinte forma: a) apuração da média das respostas às 10 afirmativas para cada respondente (conforme tabela 10); b) em sequência com base nesta média de propensão, calculou-se a mediana das repostas da amostra; c) categorização de 1 para os respondentes com resultado das práticas de gerenciamento de resultados acima da mediana da amostra e 0 caso contrário.

Apresentam-se, na Tabela 1, as questões aplicadas, de modo a captar a propensão dos gestores às práticas de gerenciamento de resultados:

Tabela 1

**Constructo propensão ao gerenciamento de resultados**

Variável	Questões	Métrica	Autor
Propensão ao Gerenciamento de Resultados (PG)	No mês que antecede ao fechamento dos resultados a serem divulgados, eu procuro: 1. Ficar tranquilo(a), pois foi feito o possível para alcançar os resultados. 2. Convocar a equipe para apresentar os resultados atingidos até o momento e solicitar a dedicação e empenho nos dias restantes. 3. Examinar a necessidade de efetuar ajustes nas contas a receber ou na provisão para devedores duvidosos (aumento ou diminuição da despesa de provisão). 4. Verificar se as despesas administrativas, de propaganda e publicidade e/ou manutenção podem ser ajustadas. 5. Examinar a possibilidade de postergar perdas prováveis, sinalizadas pela área jurídica nas posições dos processos judiciais, a fim de serem contabilizadas no próximo período. 6. Verificar se encargos financeiros podem ser lançados no período futuro. 7. Examinar a possibilidade de reverter valores provisionados em operações de crédito a fim de potencializar os resultados. 8. Verificar a necessidade de alterar o método de depreciação dos bens registrados no imobilizado. 9. Analisar a possibilidade de reconhecer "despesas antecipadas" como despesa do período. 10. Analisar a possibilidade de ajustar lançamentos contábeis referente a obras/reformas em andamento (por exemplo, adiamento ou adiantamento da conclusão do trabalho).	Questionário Escala likert de 5 pontos, em que (1) Nunca; (2) Quase Nunca; (3) Prefiro não Opinar; (4); Quase Sempre; (5) Sempre	Adaptado de Baralexis (2004); Noronha et al. (2008); D'Souza (2016); Góis (2017); Lunardi, Hausmann e Klann (2020).

Fonte: elaborado pelos autores (2022).

Os dados secundários foram coletados a partir das informações semestrais disponibilizadas nos relatórios IF.Data, e os arquivos analíticos de balancetes e balanços patrimoniais (Códigos 4010 e 4016) estão publicados pelo Banco Central do Brasil, em sua página na internet. De acordo com a Lei n.º 4.595, de 31 de dezembro de 1964, as instituições financeiras devem realizar o encerramento das contas e apurar seus resultados em junho e dezembro de cada ano por ocasião da apuração dos balanços, observando as regras contábeis estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional.

Assim, o período de análise compreendeu o primeiro semestre de 2015 até o segundo semestre de 2021 por serem as últimas informações disponíveis no período de realização da pesquisa, resultando em 994 observações, e uma amostra não balanceada ao longo dos períodos.

No questionário, foi indicado que os respondentes informassem os oito primeiros dígitos do CNPJ da cooperativa. Com isso, foi possível associar o CNPJ dessas entidades aos demonstrativos contábeis divulgados. Além disso, assim como o estudo de Silva (2019), a partir do tempo no cargo sinalizado pelo gestor, foram repetidas as respostas de executivos de acordo com o tempo desempenhando a mesma função na cooperativa. Assim, os dados métricos secundários foram excluídos em períodos que os gestores respondentes não faziam parte do cargo na cooperativa de crédito.

A prática de gerenciamento de resultados por *accruals* específicos nas cooperativas de crédito foi identificada com base em dados secundários. Para tanto, foram adotados os procedimentos descritos no estudo de Santos e Santos (2020), em que foram apurados os valores correspondentes ao gerenciamento de resultados por meio da parcela discricionária das despesas com PCLD. Em que:

i) Identifica-se o valor registrado na rubrica Provisões para Operações de Crédito (Cosif 1.6.9.00.00-8), que representa os valores provisionados nos diferentes níveis de risco, refletindo os *accruals* totais da cooperativa *i* no período *t* ( ).

ii) Na sequência, mensura-se a parcela de PCLD a partir da ponderação do valor registrado em cada um dos níveis de risco, pelo percentual mínimo de provisão regulamentada na Resolução Bacen n.º 2.682, sensibilizando a parcela não discricionária da PCLD. Os níveis de risco, rubricas contábeis e os respectivos percentuais são destacados na Tabela 2.

Tabela 2

**Níveis de risco e provisão mínima de PCLD**

Níveis de Risco	Atraso em Dias	% Mínimo de Provisão Regulamentar	Rubrica Contábil (Conta Cosif)
AA	-	0,0%	3.1.1.00.00-3
A	-	0,5%	3.1.2.00.00-6
B	15 a 30	1,0%	3.1.3.00.00-9
C	31 a 60	3,0%	3.1.4.00.00-2
D	61 a 90	10,0%	3.1.5.00.00-5
E	91 a 120	30,0%	3.1.6.00.00-8
F	121 a 150	50,0%	3.1.7.00.00-1
G	151 a 180	70,0%	3.1.8.00.00-4
H	acima de 180	100,0%	3.1.9.00.00-7

Fonte: Resolução n.º 2.682, de 1999; Santos e Santos (2020).

Reconhecida a parcela não discricionária, apura-se então, a diferença entre os dois saldos encontrados ( $PCLDt_{it}$  e  $PCLDnd_{it}$ ) para identificar a parcela discricionária de PCLD, denominada  $PCLDd_{it}$ , que corresponde ao excedente, ou não, no reconhecimento das perdas por critérios além do previsto no normativo, indicando assim o gerenciamento dos resultados da cooperativa *i* no período *t*. Esse saldo foi identificado conforme a Equação 1.

$$PCLDd_{it} = PCLDt_{it} - PCLDnd_{it} \quad (1)$$

Em que:  $PCLDd_{it}$ : parcela discricionária de PCLD;  $PCLDt_{it}$ : valor provisionado para operações de crédito;  $PCLDnd_{it}$ : parcela não discricionária de PCLD.

Além disso, foi analisada uma série de variáveis de controle em nível de cooperativa e gestor, visto que as características da entidade e as individuais dos gestores, como gênero, estado civil e personalidade podem auxiliar a explicar as variações do gerenciamento de resultados das entidades (Shafer & Wang, 2011; Capalbo *et al.*, 2017; Hilary, Huang & Xu, 2017; Ham *et al.*, 2017; Silva, 2019), tais variáveis são apresentadas na Tabela 3 a seguir:

Tabela 3

**Variáveis de controle a nível de gestor e cooperativa**

Variável	Fonte dos dados	Métrica	Base de Dados	Base Teórica
<b>Variáveis de controle de características das cooperativas</b>				
Tamanho (TAM)		Log do Ativo Total da cooperativa $i$ no ano $t$ .		Brow e Davis (2009); Góis (2017); Kim; Liu e Rhee (2003); Lee e Masulis (2011).
Índice de Basiléia (IB)		Relação entre o Patrimônio de Referência e os Ativos ponderados pelo risco		Maia <i>et al.</i> (2013).
VOC		Varição no volume de operações de crédito		Maia <i>et al.</i> (2013).
RNDoc		Resultado antes das despesas líquidas de provisões, dividido pelo total de operações de crédito para esta avaliação, no período $t-1$ ;		Bressan <i>et al.</i> (2016); Maia <i>et al.</i> (2013).
Imobilização (IMOB)	Secundários	Permanente/Patrimônio Líquido	Banco Central do Brasil	Bressan, Braga, Bressan e Resende Filho (2011); Carvalho, Diaz, Bialoskorski Neto, e Kalatzis (2015).
Retorno sobre o patrimônio líquido (ROE)		Lucro Líquido/Patrimônio Líquido		Bittencourt, Bressan, Goulart, Bressan, Costa, e Lamounier (2017).
Retorno sobre os ativos (ROA)		Lucro Líquido/Ativo Total		Kim, Kim e Yi (2021)
Proteção (PROT)		Provisão para liquidação duvidosa sobre operações de crédito/ Carteira classificada total		Bressan <i>et al.</i> (2011).
Empresa de Auditoria (AUDIT)		Variável dummy que assume 1 quanto a cooperativa é auditada por big four e 0 caso contrário.	Site das Cooperativas	Jin, Kanagaretnam e Liu (2018); Kanagaretnam, Krishnan e Lobo (2010).

Variável	Fonte dos dados	Métrica	Base de Dados	Base Teórica
<b>Variáveis de controle de características dos gestores</b>				
Faixa etária		Mensuração da idade do respondente sendo atribuído 1 - de 20 a 30 anos; 2 - de 31 a 40 anos; 3 - de 41 a 50 anos; 4 - a partir de 51 anos.		D'Souza (2016); Grover e Furnham (2021); Ham <i>et al.</i> (2017).
Sexo		Variável dummy, em que 1 corresponde ao sexo masculino e 0 corresponde ao sexo feminino.		D'Souza (2016); Grover e Furnham (2021).
Tempo desempenhando a função na mesma cooperativa		Tempo desempenhando a função na mesma cooperativa em anos		Silva (2019).
Cargo	Primários	Mensuração do cargo do respondente sendo atribuído 1 - para supervisor/ coordenador; 2 - gerente; 3 - diretor; 4 - vice-presidente; 5 - presidente.	Informações questionadas juntamente com a aplicação do instrumento SD3.	Silva (2019).
Experiência		Tempo de experiência no cooperativismo em anos		D'Souza (2016); Grover e Furnham (2021).
Formação		Mensuração do nível de formação dos respondentes, sendo 1 - ensino médio; 2 - ensino superior e 3 - especialização		Grover e Furnham (2021).
Estado Civil		Variável dummy, em que 1 corresponde ao estado civil casado/união estável e 0 caso contrário		Ham <i>et al.</i> (2017); Silva (2019).

Fonte: elaborado pelos autores (2022).

### 3.3 Procedimentos de Análise dos Dados

No intuito de responder à problemática proposta pela pesquisa, utilizou-se estatística descritiva, regressão linear múltipla e regressão logística com uso do *software Stata*<sup>®</sup>. As variáveis foram *winsorizadas* a fim de não enviesar os resultados pelo efeito de *outliers*.

Aplicou-se regressão linear múltipla, testando a ausência de autocorrelação serial dos resíduos pelo teste *Durbin-Watson* (DW) e multicolinearidade entre as variáveis independentes por meio do teste de *Variance Inflation Factor* (VIF). Além disso, foram realizados os testes de normalidade *Shapiro-Francia* e de heterocedasticidade *Breusch-Pagan*. A equação 2 demonstra o modelo da pesquisa.

$$GR_{it} = \alpha_0 + \beta_1 DARK_{it} + \theta_2 \Sigma VCCOOP_{it} + \theta_3 \Sigma VCGEST_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Em que:  $GR_{it}$ : gerenciamento de resultados, em que foi analisado por *accruals* específicos e por propensão;  $DARK_{it}$ : variável que representa os traços de maquiavelismo, narcisismo e psicopatia dos gestores;  $\Sigma VCCOOP_{it}$ : variáveis de controle de características das cooperativas;  $\Sigma VCGEST_{it}$ : variáveis de controle de características dos gestores;  $\varepsilon$ : Erro da Regressão.

O modelo com a dependente de propensão ao GR foi operacionalizado por regressão logística devido ser categórica, conforme estudo de D'Souza, 2016. Também, foi rodado separadamente para cada independente de  $DARK$  que representa maquiavelismo, narcisismo e psicopatia. Assim, ao final, foram geradas 6 regressões.

## 4 Análise e interpretação dos resultados

### 4.1 Estatística Descritiva das Variáveis de Caracterização dos Gestores

Do total de 103 gestores de diferentes cooperativas de crédito que responderam ao questionário, 82% são do sexo masculino e 18% do sexo feminino. Tais resultados corroboram o estudo de Hryniewicz e Vianna (2018), em que quanto maior o cargo, menor é a representatividade feminina.

Quando analisado o estado civil dos respondentes, constatou-se que 83% são casados. Já em relação à faixa etária, 33% têm entre 31 e 40 anos de idade, 30% de 41 a 50 anos e 34% possuem mais de 51 anos. Com relação ao cargo exercido na cooperativa, 17% possuem o cargo de gerente, 55% são diretores, 2% são vice-presidentes e 21% ocupam o cargo de presidente do conselho de administração da cooperativa. No que se refere ao grau de formação, 91% dos gestores possuem graduação, 1% especialização e 8% que possuem apenas o ensino médio.

Além disso, os respondentes possuem em média 16 anos de experiência no cooperativismo de crédito e exercem cargo de liderança em média há 7 anos. De maneira geral, os resultados indicam que os gestores de cooperativas de crédito constroem carreira no cooperativismo, que é diferente dos achados de D'Souza *et al.* (2019), que, ao aplicarem a pesquisa a 263 profissionais da área de gestão, encontraram um cenário com perfis mais jovens e com tempo de experiência inferior a 3 anos.

Ao analisar a média dos traços de personalidade dos gestores, identificou-se que os respondentes da pesquisa possuem diferentes níveis de maquiavelismo, narcisismo e psicopatia, variando de 1 a 5, sendo que quanto mais próximo de 5, maior a predisposição ao traço de personalidade analisado. Observou-se que o mínimo de respostas aos traços de maquiavelismo (MAQ) e psicopatia (PSICO) foi de 1,22, enquanto no narcisismo (NARC) foi de 2,11. O narcisismo também apresentou em média o maior escore (3,07), enquanto a média de maquiavelismo (MAQ) foi de 2,45 e a psicopatia (PSICO) foi de 1,93.

Dessa forma, infere-se que a maioria dos gestores das cooperativas expressam maior predisposição ao traço de narcisismo, seguido de maquiavelismo e psicopatia. Buchholz, Lopatta e Maas (2020) identificaram que o comportamento narcisista está associado a um maior engajamento para gerenciamento de resultados.

Ainda, corroborando o contexto descrito, Chatterjee e Hambrick (2007) argumentam que gestores narcisistas tendem a tomar decisões estratégicas grandiosas e ousadas, que refletirão no desempenho da organização. São reconhecidos pela habilidade de liderança, confiança, visão e pensamento inovador. Por outro lado, são impulsivos, manipuladores e assumem riscos no processo decisório (Rosenthal & Pittinsky, 2006; D'Souza *et al.*, 2019).

Ao analisar a distribuição das respostas dos gestores das cooperativas de crédito para a concordância ou não, quanto à oportunidade de tomar decisões que remetem ao gerenciamento de resultados, observou-se que 48% dos respondentes apresentaram uma predisposição a tal atitude e 52% não apresentaram.

A partir das respostas, identificou-se que, em média, os gestores das cooperativas de crédito quase sempre examinam a necessidade de efetuar ajustes nas contas a receber ou na provisão para devedores duvidosos, o que resulta no aumento ou diminuição da despesa de provisão. Além disso, procuram verificar se as despesas administrativas, de propaganda e publicidade e/ou manutenção podem ser ajustadas. Tais indicativos sugerem que os gestores dessas cooperativas estão propensos ao envolvimento em gerenciamento de resultados.

D'Souza (2016) contribui ao documentar que os gestores são motivados pelo desejo de aumentar a sua satisfação pessoal e por evidenciar uma expectativa positiva sobre o desempenho.

## 4.2 Estatística Descritiva das Variáveis a Nível de Cooperativa

Além da caracterização dos gestores das cooperativas, na Tabela 4 apresenta-se a análise descritiva das variáveis de controle a nível de cooperativa.

Tabela 4

### Análise descritiva das variáveis de controle a nível de cooperativa

Variáveis	Média	Mínimo	Máximo	Mediana	Desvio Padrão
TAM	18,85584	12,93923	22,89823	19,0672	1,778217
IB	0,396875	0,1102	1,8167	0,22985	0,382155
IMOB	0,1038827	0,00	0,5226	0,086	0,086633
ROA	0,0152216	-0,0675396	0,1655603	0,0120297	0,0172797
ROE	0,0629837	-0,5386611	0,3003422	0,0612841	0,0561992
PROT	0,045328	0,005	0,1823975	0,0397017	0,0272394
VOC	0,1256725	-0,2902344	0,9274725	0,104355	0,1595957
RNDoc	0,0000228	-0,000202	0,000258	0,000023	0,0000378

Legenda: 994 observações; TAM: Tamanho; IB: Índice de Basileia; IMOB: Imobilização; ROE: Retorno sobre o patrimônio líquido; ROA: Retorno sobre os ativos; PROT: Proteção; VOC: Variação no volume de operações de crédito; RNDoc: Resultado não discricionário sobre operações de crédito, dividido pelo volume de operações de crédito.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De acordo com a Tabela 4, observa-se que o tamanho das cooperativas (TAM) mensurado pelo logaritmo natural do ativo total é em média de 18,85584. Em relação ao Índice de Basileia (IB), em média as cooperativas analisadas apresentaram um índice de 0,396875, estando acima dos limites regulatórios estabelecidos na normatização e demonstrando a sua continuidade no sistema financeiro.

Ao que se refere ao grau de imobilização (IMOB), observa-se que algumas cooperativas não possuem imobilização; já outras apresentam valores elevados de 0,5226 e, na média, o grau de imobilização foi de 0,1038827.

Em relação aos indicadores de Retorno sobre o Ativo (ROA) e Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE), este apresentou média de 0,0152216 para ROA e 0,0629837 para ROE, o que demonstra que as cooperativas estão gerando pouco retorno em relação aos investimentos feitos pelos associados e com os investimentos relacionados aos seus ativos.

O indicador proteção (PROT) apresentou uma média de 0,045328, e o valor máximo de 0,1823975, sendo que quanto menor for esse indicador, melhor a situação da cooperativa, pois sua inadimplência será menor. No que se refere à variação no volume de operações de crédito, observa-se que, em média, o valor da carteira de operações de crédito da cooperativa varia 0,1256725 com relação ao semestre anterior.

Em relação à variável “resultado antes das despesas líquidas de provisões (RNDoc)”, observa-se que os valores relativos à média dessa variável são semelhantes aos achados de Dantas *et al.* (2018). Contudo, cabe ressaltar que as cooperativas possuem características dissemelhantes em termos de variação do resultado não discricionário sobre operações de crédito (Bressan *et al.*, 2016).

No que se refere à empresa que presta serviços de auditoria nas cooperativas participantes da pesquisa, identificou-se que, entre o primeiro semestre de 2015 até o segundo semestre de 2021, 25% das auditorias foram realizadas por *big four* e 75% não. Oportuno destacar que o cooperativismo de crédito conta com uma entidade de auditoria cooperativa, denominada Confederação Nacional de Auditoria Cooperativa (CNAC), que oferta este serviço às cooperativas singulares.

### 4.3 Relação entre o *Dark Triad* de Gestores e as Práticas de Gerenciamento de Resultados

Apresentam-se a seguir os resultados das regressões que buscam verificar a relação entre os traços de personalidade *Dark Triad* de gestores e o gerenciamento de resultados por *accruals* específicos das cooperativas de crédito, de acordo com o tempo no cargo sinalizado pelo gestor no período de análise, que compreendeu o primeiro semestre de 2015 até o segundo semestre de 2021.

Tabela 5

#### *Dark Triad* de gestores e a prática de gerenciamento de resultados por *accruals* específicos

Variáveis	GR		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
MAQ	89417,51 (1,57)	-	-
NARC	-	154303,2* (1,79)	-
PSICO	-	-	191490** (2,14)
TAM	492023,7*** (13,58)	482724,6*** (13,41)	491837,3*** (13,63)
IB	1084134*** (5,09)	1085165*** (5,10)	1128185*** (5,32)
IMOB	227665,3 (0,46)	304223,5 (0,61)	313159,8 (0,63)
ROA	1,56e+07*** (3,16)	1,58e+07*** (3,19)	1,49e+07*** (3,00)
ROE	-2871349** (-2,19)	-2953386** (-2,26)	-2686885** (-2,05)
PROT	6344167*** (3,86)	6213029*** (3,77)	5874042*** (3,54)
AUDIT	199656,5** (2,29)	193183,8** (2,23)	172961,8** (2,01)
VOC	533206,7** (1,91)	563226,9** (2,01)	525910,4* (1,88)
RNDoc	-4,17e+09*** (-2,94)	-4,28e+09 *** (-3,01)	-4,41e+09*** (-3,09)
SEXO	258533,5*** (2,38)	293129,8*** (2,75)	301595*** (2,83)
FAIXA ETÁRIA	-247352,2*** (-4,55)	-235811,3*** (-4,36)	-243115,9*** (-4,49)
ESTADOCIVIL	-474904,3*** (-4,63)	-467277,2*** (-4,56)	-454435*** (-4,44)
FORMAÇÃO	-158921,2 (-1,13)	-108511,9 (-0,77)	-90606,07 (-0,64)
CARGO	-26038,12 (-0,64)	-31718,82 (-0,77)	-32561,14 (-0,79)
EXPERIÊNCIA	5523,588 (1,01)	5298,949 (0,97)	4140,84 (0,75)
TEMPO NO CARGO	-3829,743 (-0,55)	-4573,387 (-0,65)	-3939,461 (-0,56)
Constante	-8520816*** (-10,32)	-8747848*** (-10,26)	-8805173*** (-10,39)

Variáveis	GR		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Ano	Sim	Sim	Sim
R <sup>2</sup> ajustado	0,3953	0,3958	0,3966
F-value	20,99	21,03	21,10
VIF	1,16 a 5,74	1,15 a 5,72	1,16 a 5,70
DW	2,26	2,26	2,25
N	994	994	994

Legenda: Níveis de significância: \*  $p < 0,1$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$ . MAQ: Maquiavelismo; NARC: Narcisismo; PSICO: Psicopatia; TAM: Tamanho; IB: Índice de Basiléia; VOC: Variação no volume de operações de crédito; RNDoc: Resultado não discricionário sobre operações de crédito, dividido pelo volume de operações de crédito; IMOB: Imobilização; ROE: Retorno sobre o patrimônio líquido; ROA: Retorno sobre os ativos; PROT: Proteção; AUDIT: Empresa de Auditoria. Valor do teste t entre parênteses. VIF: *Variance Inflation Factor*. DW: *Durbin Watson*. N: número de observações.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Conforme exposto na Tabela 5, foram utilizados três modelos para testar a hipótese  $H_1$  do estudo, os quais apresentaram um poder de explicação de 39% respectivamente, sendo identificadas relações positivas e significativas no Modelo 2, entre o narcisismo e o gerenciamento de resultados por *accruals* específicos ( $p < 0,1$ ); e no Modelo 3, entre a psicopatia e o gerenciamento de resultados por *accruals* específicos ( $p < 0,05$ ). Já o Modelo 1 não trouxe relações significativas entre o maquiavelismo e o gerenciamento de resultados por *accruals* específicos.

Os resultados dos modelos 2 e 3 revelam que os traços de personalidade do narcisismo e da psicopatia influenciam positivamente o gerenciamento de resultados por *accruals* específicos, impactando nas estratégias das cooperativas. Nesse sentido, Grover e Furnham (2021) identificaram que o narcisismo e a psicopatia predizem positivamente a tomada de decisão voltada para assumir riscos, fator este que no ambiente corporativo pode desencadear a prática de gerenciamento de resultados.

Chatterjee e Hambrick (2007) identificaram que executivos narcisistas estão direcionados a realizar escolhas ousadas e altamente visíveis, sendo um fator de estímulo às decisões gerenciais extremas. Ham *et al.* (2017) retratam que diretores narcisistas estão propensos a usar provisões e gerenciamento de ganhos para influenciar nos resultados. Outra característica desse perfil é o não reconhecimento de perdas no período encobrendo seus erros do passado. Dessa forma, as organizações estão inclinadas a controles internos ineficazes e aumento na incidência de emissão de relatórios incorretos

Campbell *et al.* (2011) contribuem ao sinalizar que o narcisismo influencia significativamente o processo decisório, e gestores com esse traço são diferenciados por priorizarem a satisfação de suas necessidades egoístas, podendo assim, se envolver com as práticas de gerenciamento de resultados.

No que tange à psicopatia, os resultados corroboram a pesquisa de Góis (2017) ao documentar que indivíduos com traços de psicopatia tendem a assumir riscos desnecessários para obter ganhos, e divergem dos resultados de D'Souza *et al.* (2019), os quais indicaram que os gestores com traços de psicopatia apresentaram menor tendência de maximizar ganhos pela manipulação de resultados.

Babiak, Neumann e Hare (2010) identificaram que algumas organizações veem executivos com traços de psicopatia com potencial de liderança, sendo esses indivíduos capazes de manipular também os tomadores de decisão, o que favorece a promoção das suas carreiras. Nesse contexto, D'Souza *et al.* (2019) contribuem ao documentar que, ao exercerem altos cargos, indivíduos com maior psicopatia buscam lacunas na legislação, manipulam preços para favorecimento pessoal sem se preocupar com as implicações em longo prazo, podendo assim, ter envolvimento em práticas de gerenciamento de resultados.

Com relação às variáveis de controle, o estudo sugere que o tamanho das cooperativas de crédito (TAM) influencia positivamente o gerenciamento de resultados. Tal resultado corrobora a pesquisa de Alali e Jaggi (2011), ao apontar que o tamanho da instituição financeira desempenha um papel importante na motivação gerencial para gestão de resultados.

A variável IB mostrou-se significativa e positiva, demonstrando a necessidade de que o atendimento às exigências de capital mínimo influencia a prática de gerenciamento de resultados. O estudo de Hillier *et al.* (2008) identificou que as cooperativas de crédito em um período de 12 meses, empregaram estratégias contábeis para reduzir o risco de estarem sob supervisão dos órgãos reguladores, por não atenderem aos requisitos mínimos de capital. Por outro lado, Maia *et al.* (2013) não encontraram evidências significativas de que as cooperativas de crédito estavam gerenciando os resultados de forma a melhorar as exigências de capital.

A variável retorno sobre os ativos (ROA) apresentou coeficiente positivo e influência significativa em todos os modelos, indicando que cooperativas de crédito mais rentáveis estão mais propensas a prática de gerenciamento de resultados, consistente com os achados de Cheng (2012), Jin *et al.* (2018). No que concerne à variável “retorno sobre o patrimônio líquido (ROE)”, observou-se que exerce influência negativa sobre o gerenciamento de resultados, corroborando o estudo de Bittencourt *et al.* (2017).

O indicador proteção (PROT) está relacionado à inadimplência das cooperativas, e assim como os resultados de Bressan *et al.* (2011) apresentou um efeito positivo e significativo, o que permite inferir que quanto maior os níveis de inadimplência, maior a probabilidade de haver gerenciamento de resultados, podendo levar a insolvência da cooperativa de crédito.

A variável empresa de auditoria (AUDIT) apresentou coeficiente positivo e significativo no ambiente das cooperativas de crédito. Tais achados divergem dos encontrados por Jin *et al.* (2018), em que entidades auditadas por *big four* gerenciam em menor grau seus resultados, aumentando a qualidade da informação reportada.

No que diz respeito à variável “variação no Volume de Operações de Crédito (VOC)” observou-se uma associação positiva e significativa com gerenciamento de resultados por *accruals*. Esse resultado contrapõe os achados de Bressan *et al.* (2016), no entanto, é coerente com os resultados de Maia *et al.* (2013) e Dantas *et al.* (2018).

No que tange à variável “resultado não discricionário sobre operações de crédito (RNDoc)”, os resultados apresentaram-se significativos e com coeficiente negativo. O que diverge dos achados de Maia *et al.* (2013), Bressan *et al.* (2016), Bressan *et al.* (2017), que encontraram um parâmetro positivo.

Por outro lado, a pesquisa de Goulart (2007) revela que, no caso de operações de crédito, quando há aumento no lucro (excluído o efeito das despesas de PCLD), tem-se a PCLD direcionada para reduzi-lo. Caso os lucros diminuam, há uma tendência de postergar alguns registros de provisões.

Em relação às características dos gestores das cooperativas de crédito, observou-se que a variável “sexo” mostrou-se significativa e positiva nos três modelos, indicando que homens em cargo de gestão aumentam o gerenciamento de resultados. Esse resultado está em linha ao apontado por Cumming, Leung e Rui (2015).

As variáveis faixa etária e estado civil mostraram-se significativas, mas com coeficiente negativo nos três modelos, o que demonstra que o fato de o gestor ser mais velho ou ser casado reduz o gerenciamento de resultados. Hilary *et al.* (2017) documentaram que indivíduos casados possuem um maior comprometimento econômico e social, estando menos dispostos a realizar ações que possam comprometer as suas famílias. Por fim, as variáveis de controle que envolveram a imobilização (IMOB), formação, cargo, experiência e tempo no cargo não se apresentaram significantes em nenhum dos modelos.

Na Tabela 6 apresentam-se os resultados da regressão logística aplicada devido à natureza dicotômica da variável dependente (propensão ao gerenciamento de resultados) frente à variável independente (traços de personalidade *Dark Triad*) e às variáveis de controle inseridas por serem consideradas potenciais influenciadoras na tomada de decisão (D’Souza, 2016).

Tabela 6

**Dark Triad de gestores e a propensão ao gerenciamento de resultados**

Variáveis	PG		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
MAQ	2,259045***	-	-
NARC	-	0,4458165***	-
PSICO	-	-	1,343776***
SEXO	0,0328373	0,2986973*	0,3436608*
FAIXA ETÁRIA	-0,501685***	-0,0652398	-0,1046862
ESTADO CIVIL	1,350928***	0,8149845***	1,012838***
CARGO	-0,4617665***	-0,3965364***	-0,4152213***
FORMAÇÃO	-1,41654***	-0,459627*	-0,2389813
EXPERIÊNCIA	0,0323071***	-0,0033052	-0,0083848
TEMPO NO CARGO	-0,0325572**	0,0125576	0,0072083
Constante	-1,358811	-0,0821513	-1,616465
Correctly classified	75,45%	55,73%	62,98%
Pseudo R2	0,2592	0,0411	0,08
LR chi2	356,36	56,52	109,97
Log likelihood	-509,11557	-659,03446	-632,31022

Legenda: Níveis de significância: \*  $p < 0,1$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$ . MAQ: Maquiavelismo; NARC: Narcisismo; PSICO: Psicopatia; N: número de observações.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De modo geral, os modelos preveem que os coeficientes são conjuntamente significativos para explicar a decisão de gerenciar resultados, revelando uma propensão ao gerenciamento de resultados.

Assim, a hipótese  $H_2$ , que prediz que os gestores de cooperativas de crédito com traços de personalidade maquiavelista, narcisista e de psicopatia, apresentam propensão ao gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito foi confirmada. Cabe ressaltar, que a tomada de decisão é consequência de julgamentos influenciados por opiniões e preferências (D'Souza & Lima, 2015) e gestores com traços de maquiavelismo, narcisismo e psicopatia tendem a se engajar mais no gerenciamento de resultados.

O *Dark Triad* foi associado à prática de atos financeiros ilícitos, sendo o narcisismo percebido como um fator de risco para fraudes pelos auditores; o maquiavelismo ao reporte de relatórios incorretos; e a psicopatia à prática de infrações financeiras. Ainda, indivíduos com altos traços de narcisismo são impulsivos, não agindo de forma estratégica. Aqueles com alta psicopatia são imprudentes e antissociais; e o maquiavélico é oportunista e estratégico, remetendo a ações baseadas em possíveis ganhos financeiros (Carré *et al.*, 2020).

No que se refere ao maquiavelismo, Murphy (2012) identificou que pessoas com maior grau de maquiavelismo são mais suscetíveis ao reporte de informações incorretas. Além disso, evidenciam ausência de culpa frente a um comportamento aético, podendo assim se envolver em práticas de gerenciamento de resultados. Shafer e Wang (2011) identificaram que indivíduos com altos traços de maquiavelismo avaliaram o gerenciamento de resultados por escolhas contábeis de forma leve, enquanto o gerenciamento operacional apresentou maior severidade.

Adicionalmente, os maquiavélicos podem fazer uso do poder e da influência de maneira egoísta a fim de promover seus próprios interesses; e são emocionalmente equilibrados em situações de resistência dos clientes, eficientes no contato inicial e ligações frias, sendo manipuladores (Bagozzi, Verbeke, Dietvorst, Belschak, Van Den Berg & Rietdijk, 2013). Tais comportamentos são potencialmente relevantes para decisões sobre gerenciamento de resultados.

Em relação ao narcisismo, Capalbo *et al.* (2017) encontraram uma relação positiva entre o narcisismo do CEO e o gerenciamento de resultados. Ham *et al.* (2017) identificaram que traços de narcisismo do CFO estão associados ao gerenciamento de resultados, menor reconhecimento de perdas em tempo hábil, controle interno vulnerável e republicação das informações reportadas.

Chatterjee e Hambrick (2007) argumentam que tal traço em executivos está positivamente relacionado com o dinamismo estratégico da grandiosidade, gerando um desempenho organizacional notável e flutuante. D'Souza e Lima (2015) sinalizaram que executivos altamente narcisistas ao ocuparem posições de poder e, não havendo controle, podem agir de forma aética e prejudicar a organização. Adicionalmente, D'Souza *et al.* (2019) apontam que tais indivíduos são capazes de aumentar o relato de seu desempenho quando há implicações positivas de *status* social e estão associados ao gerenciamento de resultados.

Com relação à psicopatia, o resultado encontrado é apoiado por Góis (2017), que identificou que tal traço tem influência significativa sobre o gerenciamento de resultados por provisões e atividades operacionais reais, expressando um comportamento insensível, estilo de vida errático e manipulações em curto prazo.

Ao analisar as decisões dos gestores sobre a ótica da psicopatia, tais indivíduos são capazes de mentir, persuadir e manipular em busca do atingimento poder, riqueza e *status*, sendo responsáveis por parte do comportamento negativo no ambiente corporativo, como, por exemplo, manipulação de estoque e envolvimento em fraudes (Boddy, 2011; D'Souza & Lima, 2015).

Babiak *et al.* (2010) examinaram a psicopatia e seus correlatos e contribuem ao indicar que esse traço está positivamente associado ao pensamento estratégico e habilidades de comunicação, mas negativamente associada a classificações de responsabilidade e desempenho, podendo se envolver em práticas de gerenciamento de resultados.

A variável “sexo” apresentou-se positiva e significativa nos modelos 2 e 3 (narcisismo e psicopatia). Portanto, gestores do sexo masculino e com traços de narcisismo e psicopatia estão mais propensos à tomada de decisão voltada para o gerenciamento de resultados. Tais resultados são consistentes com o descrito por Peni e Vähämaa (2010).

Arun, Almahrog e Ali Aribi (2015) argumentam que executivas do sexo feminino apresentam maior aversão ao risco e comportamento ético, estando assim menos expostas a gerenciar ganhos quando comparadas aos indivíduos do sexo masculino.

A variável faixa etária mostrou-se significativa apenas no Modelo 1 (maquiavelismo) e com coeficiente negativo. Nesse sentido, Roussanov e Savor (2014) documentam que CEOs mais velhos podem se comportar de forma mais conservadora nos negócios, e os resultados de sua pesquisa apontaram que a idade está negativamente relacionada com a assunção ao risco empresarial.

No que tange à variável “estado civil”, observa-se que esta apresentou-se significativa e positiva para os três modelos, divergindo dos resultados encontrados por Hilary *et al.* (2017), que identificaram que CEOs solteiros apresentam maior propensão ao gerenciamento de resultados.

A variável “cargo” também se apresentou significativa nos três modelos, porém, com coeficiente negativo, não sendo um fator preditivo para o gerenciamento de resultados.

Em relação à variável “formação”, esta apresentou-se significativa e com sinal negativo nos modelos 1 e 2 (maquiavelismo e narcisismo). Sobre esse aspecto, Hirschi e Spurk (2021) analisaram a ambição e a busca por reconhecimento e realização no ambiente organizacional e identificaram uma influência positiva e forte com o nível de escolaridade dos profissionais.

A variável “experiência” apresentou-se significativa e com influência positiva apenas no Modelo 1 (maquiavelismo). Todavia, vale ressaltar que os gestores têm suas escolhas influenciadas pelas experiências e vivências ao longo de sua carreira, podendo afetar os resultados corporativos (Bamber, Jiang & Wang, 2010).

Da mesma forma, a variável “tempo no cargo” mostrou-se significativa apenas no Modelo 1 (maquiavelismo), mas apresentou coeficiente negativo. Tal achado coaduna com o descrito por Driesch, Costa, Flatten e Brettel (2015) em que CEOs com mais tempo no cargo, apesar de conhecerem as especificidades da organização, consideram a tomada de decisão voltada para mudanças de forma menos radical e frequente, não utilizando da base de recursos da entidade nem se envolvendo em gerenciamento de resultados.

Os resultados evidenciam, de forma geral, que os gestores motivados por relatar um bom desempenho, satisfazendo e atraindo novos associados para atingir seus objetivos pessoais e empresariais, enfrentam o dilema de utilizar as informações contábeis de forma oportunista para a tomada de decisão; e ainda, que os traços de personalidade sombrios estimulam tal prática, beneficiando os gestores em detrimento dos negócios (D’Souza & Lima, 2015; Naaman, 2018).

Cabe ressaltar que profissionais com personalidade sombria estão presentes no ambiente corporativo, da mesma forma do que aqueles que possuem personalidade do tipo afável. Indivíduos com personalidade *Dark Triad* são estratégicos, inteligentes e manipuladores e agem sempre em prol de algo que lhes favoreça. Em ambientes competitivos e de estresse constante, esses indivíduos tendem a apresentar um bom desempenho (Silva, 2019).

Muitas qualidades do indivíduo narcisista, como a autoconfiança e empoderamento, são positivas em disputas por decisões de liderança. Aqueles com traços elevados de psicopatia estão associados à utilização de tática e influência, e os maquiavélicos são considerados charmosos e capciosos (O’Boyle, Forsyth, Banks & Story, 2013).

Os narcisistas, por exemplo, no âmbito dos negócios são reconhecidos por serem visionários, carismáticos e pela busca por posições de liderança e influência sobre as pessoas (D’Souza & Lima, 2015). Os maquiavélicos podem identificar fatores de risco em oportunidades e comportamentos antes que uma fraude aconteça (Carré *et al.*, 2020). Já aqueles com psicopatia almejam excitação demonstram ordem, esforço e autodisciplina (D’Souza *et al.*, 2019).

## 5 Conclusões

O estudo buscou analisar a relação dos traços de personalidade *Dark Triad* de gestores com práticas de gerenciamento de resultados de cooperativas de crédito. A coleta dos dados foi realizada em dois momentos, envolvendo dados primários e secundários; e a amostra final compreendeu 103 gestores de cooperativas de crédito.

A partir da sintetização dos resultados, infere-se que a presença dos traços de narcisismo e psicopatia em gestores impactam o aumento do gerenciamento de resultados por *accruals* específicos. O maquiavelismo, por sua vez, não apresentou influência significativa. Já, ao analisar a decisão final, para verificar a atitude oportunística dos gestores frente a tal prática, os três traços evidenciaram que os gestores de cooperativas de crédito estão propensos a gerenciar resultados.

Assim, a partir da cobrança dos associados e órgãos supervisores por resultados satisfatórios nas cooperativas de crédito, os gestores podem visualizar uma oportunidade para melhorar sua reputação e imagem, ao apresentar resultados que tragam benefícios imediatos a todos os envolvidos (Maia *et al.*, 2013; Santos & Santos, 2020).

Em termos de resultados, reforça-se a importância de analisar os traços de personalidade no ambiente das cooperativas de crédito, considerando que esses traços induzem atitudes e comportamentos dos gestores que nem sempre estão alinhados aos interesses da organização e conforme preconiza a teoria do Alto Escalão, as decisões tomadas, bem como as interpretações do indivíduo ocorrem devido as suas experiências, valores e a personalidade. Assim, verifica-se que os gestores com traços de personalidade estão propensos ao gerenciamento de resultados.

Nesse contexto, o gerenciamento de resultados é visto como uma estratégia para reportar resultados positivos, podendo trazer vantagens privadas aos gestores e gerar prejuízos à cooperativa em longo prazo, como o arbitramento de constituição de provisões para operações de crédito, multas e em casos mais extremos a determinação de inelegibilidade do gestor (Bressan *et al.*, 2016).

Esta pesquisa contribui para o preenchimento de uma lacuna nos estudos nacionais, havendo poucos estudos anteriores sobre o gerenciamento de resultados e tomada de decisão, utilizando variáveis de comportamento (D'Souza *et al.*, 2019; Silva, 2019). Além disso, não foram identificados estudos sobre os traços de personalidade no contexto das cooperativas de crédito. Contribuiu-se também com a teoria do Alto Escalão ao retratar que, em ambiente corporativo, mas com viés cooperativo, as características dos gestores também interferem na tomada de decisão relacionada a área contábil.

As descobertas podem ser relevantes para associados, cooperativas de crédito, entidades reguladoras, analistas, auditores, órgãos estatutários das cooperativas, bem como a sociedade em geral, evidenciando que a personalidade do indivíduo interfere nas escolhas e tomadas de decisão contábil. Os resultados também podem ser úteis ao destacar a necessidade de atenção na contratação de profissionais com tais traços para exercerem cargos de gestão (D'Souza, 2016), considerando suas implicações no ambiente corporativo.

Por fim, um ambiente de controle vulnerável pode ser um gatilho para incentivar indivíduos com traços *Dark Triad* a se envolverem em situações em desacordo com as estratégias da organização, sendo necessário controlar as consequências por meio de mecanismos de controles internos, boas práticas de governança corporativa e compensações dos níveis de controle, quando identificadas pessoas com esses traços (D'Souza & Lima, 2015; Góis, 2017).

No que se refere às limitações do estudo, a primeira delas está relacionada à aplicação do questionário de personalidade e tomada de decisão, considerando a aplicação de um questionário autorrelato e que não configura um diagnóstico clínico. Além disso, dada a sensibilidade do assunto, não se pode generalizar os resultados, visto que se tratam de características individuais dos participantes, que podem inclusive não ter avaliado todas as questões de forma a reproduzir o seu real comportamento (D'Souza, 2016). Vale ressaltar que os traços de personalidade dos gestores das cooperativas foram analisados de forma constante, contudo, não é possível afirmar que esses permaneceram inalterados ao longo do período de análise.

Além disso, outros profissionais no ambiente das cooperativas de crédito responsáveis pelo processo decisório podem influenciar o gerenciamento de resultados e não participaram da pesquisa. Para estudos futuros, sugere-se a discussão da contabilidade comportamental, explorando de forma qualitativa o ambiente ao qual os dirigentes estão inseridos; a pressão sofrida por eles para apresentar um bom desempenho à assembleia e à sociedade; a utilização de variáveis, como a governança corporativa, cultura organizacional, programas de participação nos resultados, alterações normativas com impacto nos reconhecimentos contábeis; o reconhecimento dos níveis dos traços, em altos e baixos; a ampliação da amostra de estudo; e as investigações em outras áreas, como educacional e administrativa. Recomenda-se, também, a investigação dos efeitos positivos de tais traços no ambiente corporativo, podendo ainda incluir outros traços de personalidade, adotando outras escolhas metodológicas.

## Referências

- Alali, F., & Jaggi, B. (2011). Earnings versus capital ratios management: role of bank types and SFAS 114. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 36(1), 105–132. <https://doi.org/10.1007/s11156-010-0173-4>
- Arun, T. G., Almahrog, Y. E., & Ali Aribi, Z. (2015). Female directors and earnings management: Evidence from UK companies. *International Review of Financial Analysis*, 39, 137–146. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2015.03.002>
- Babiak, P., Neumann, C. S., & Hare, R. D. (2010). Corporate psychopathy: Talking the walk. *Behavioral sciences & the law*, 28(2), 174–193. <https://doi.org/10.1002/bsl.925>
- Bagozzi, R. P., Verbeke, W. J., Dietvorst, R. C., Belschak, F. D., van den Berg, W. E., & Rietdijk, W. J. (2013). Theory of mind and empathic explanations of Machiavellianism: A neuroscience perspective. *Journal of Management*, 39(7), 1760–1798. <https://doi.org/10.1177/0149206312471393>
- Bamber, L. S., Jiang, J., & Wang, I. Y. (2010). What's my style? The influence of top managers on voluntary corporate financial disclosure. *The Accounting Review*, 85(4), 1131–1162. <https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.4.1131>
- Banco Central do Brasil. *Resolução n.º 2.682* (1999). Recuperado em 12 de abril de 2024, em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/exibenormativo?tipo=Resolucao&numero=2682>
- Banco Central do Brasil. (2021, 25 de junho). *Panorama do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo*. Recuperado em 12 de abril de 2024 em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/coopcredpanorama>
- Banco Central do Brasil. (2022). *Balancetes e Balanços Patrimoniais (Transferência de arquivos)*. Recuperado em 12 de abril de 2024 em: <https://www4.bcb.gov.br/fis/cosif/balancetes.asp?frame=1>
- Banco Central do Brasil. (2022). *IF.data*. Recuperado em 12 de abril de 2024 em: <https://www3.bcb.gov.br/ifdata/index.html>
- Banco Central do Brasil. (2022). *Relação de Instituições em Funcionamento no País*. Recuperado em 12 de abril de 2024 em: [https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/relacao\\_instituicoes\\_funcionamento](https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/relacao_instituicoes_funcionamento)
- Baralexis, S. (2004). Creative accounting in small advancing countries: The Greek case. *Managerial auditing journal*, 19(3), 440–461. <https://doi.org/10.1108/02686900410524427>
- Bischoff, L., & Lustosa, P. R. B. (2014). PCLD e suavização de resultados em instituições financeiras no Brasil. In *Encontro da ANPAD-EnANPAD*, 38.
- Bittencourt, W. R., Bressan, V. G. F., Goulart, C. P., Bressan, A. A., Costa, D. R. de M., & Lamounier, W. M. (2017). Rentabilidade em Bancos Múltiplos e Cooperativas de Crédito Brasileiros. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(spe), 22–40. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2017150349>
- Boddy, C. R. (2011). The corporate psychopaths theory of the global financial crisis. *Journal of Business Ethics*, 102, 255–259. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0810-4>
- Bouvatier, V.; Lepetit, L. & Strobel, F. (2014). Bank income smoothing, ownership concentration and the regulatory environment. *Journal of Banking & Finance*, 41, 253–270. DOI: 10.1016/j.jbankfin.2013.12.001
- Bressan, V. G. F., Braga, M. J., Bressan, A. A., & Resende Filho, M. de A. (2011). Uma aplicação do sistema PEARLS às cooperativas de crédito brasileiras. *Revista de Administração*, 46(3), 258–274. <https://doi.org/10.5700/rausp1011>

- Bressan, V. G. F., Bressan, A. A., & Silva Júnior, J. M. da. (2015). Evitar Divulgar Perdas: Foi Uma Estratégia Utilizada na Última Década pelas Cooperativas de Crédito Filiadas ao Sicredi? *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas*, 2(3). <https://doi.org/10.5902/10.5902/2359043216336>
- Bressan, V. G. F., Bressan, A. A., & Silva, J. M. da. (2016). Gerenciamento de resultados em cooperativas no Brasil: avaliação do income smoothing nas filiadas do SICREDI. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 9(3), 283–300. <https://doi.org/10.14392/asaa.2016090303>
- Bressan, V. G. F., Santos, L. S. Z., & Bressan, A. A. (2015). Gerenciamento de resultados para evitar divulgar perdas: um estudo das cooperativas de crédito filiadas à CONFESOL. In *53º Congresso da SOBER, UPPB, João Pessoa* 1-20.
- Bressan, V. G. F., Souza, D. C. D., & Bressan, A. A. (2017). Income smoothing: a study of the health sector's credit unions. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19, 627-643. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.2617>
- Brown, C., & Davis, K. (2009). Capital management in mutual financial institutions. *Journal of Banking & Finance*, 33(3), 443–455. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2008.08.016>
- Buchholz, F., Lopatta, K., & Maas, K. (2020). The deliberate engagement of narcissistic CEOs in earnings management. *Journal of Business Ethics*, 167, 663-686. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04176-x>
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M., & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 21(4), 268-284. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.007>
- Capalbo, F., Frino, A., Lim, M. Y., Mollica, V., & Palumbo, R. (2017). The impact of CEO narcissism on earnings management: The impact of CEO narcissism on earnings management. *Abacus*, 54(2), 210–226. <https://doi.org/10.1111/abac.12116>
- 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), 109942. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109942>
- Carvalho, F. L. D., Diaz, M. D. M., Bialoskorski Neto, S., & Kalatzis, A. E. G. (2015). Saída e insucesso das cooperativas de crédito no Brasil: uma análise do risco. *Revista Contabilidade & Finanças*, 26, 70-84. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201411390>
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351–386. <https://doi.org/10.2189/asqu.52.3.351>
- Cheng, X. (2012). Managing specific accruals vs. structuring transactions: Evidence from banking industry. *Advances in Accounting*, 28(1), 22–37. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2012.02.001>
- Chowdhury, A., Mollah, S., & Al Farooque, O. (2018). Insider-trading, discretionary accruals and information asymmetry. *The British Accounting Review*, 50(4), 341-363. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2017.08.005>
- CNAC - Confederação Nacional de Auditoria Cooperativa (2018). *Histórico*. Recuperado em 12 de abril de 2024 em: <https://cnac.coop.br/historico.aspx>
- Crysel, L. C., Crosier, B. S., & Webster, G. D. (2013). The Dark Triad and risk behavior. *Personality and Individual Differences*, 54(1), 35–40. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.07.029>
- Cumming, D., Leung, T. Y., & Rui, O. (2015). Gender diversity and securities fraud. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1572–1593. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0750>
- D'Souza, M. F., & Jones, D. N. (2017). Taxonomia da rede científica do Dark Triad: revelações no meio empresarial e contábil. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 11(3), 296-313. <https://doi.org/10.17524/repec.v11i3.1588>

- D'Souza, M. F., Lima, G. A. S. F. de, Jones, D. N., & Carré, J. R. (2019). Do I win, does the company win, or do we both win? Moderate traits of the Dark Triad and profit maximization. *Revista Contabilidade & Finanças*, 30(79), 123–138. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201806020>
- Dani, A. C., Filho, L.L., Santos, C.A.dos., & Klann, R.C. (2017). Utilização de Provisões para a Prática de Gerenciamento de Resultados em Empresas Brasileiras. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 5(3), 37–56. <https://doi.org/10.18405/recfin201703033>
- Dantas, J. A., Borges, M. A. B., & Fernandes, B. V. R. (2018). Gerenciamento de resultados contábeis em cooperativas de crédito no Brasil. *Revista Ambiente Contábil*, 10(2), 342. <https://doi.org/10.21680/2176-9036.2018v10n2id14112>
- Driesch, T. V. D., Costa, M. E. S. D., Flatten, T. C., & Brettel, M. (2015). How CEO experience, personality, and network affect firms' dynamic capabilities. *European Management Journal*, 33(4), 245–256. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.01.003>
- D'Souza, M., & Lima, G. A. S. F. D. (2015). The dark side of power: The dark triad in opportunistic decision-making. *Advances in Scientific and Applied Accounting, São Paulo*, 8(2), 135-156. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2641799>
- D'Souza, M. F. (2016). *Manobras financeiras e o Dark Triad: o despertar do lado sombrio na gestão* [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]. Recuperado em 12 de abril de 2024 em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-06052016-110703/pt-br.php>
- Góis, A. D. (2017). *The dark tetrad of personality and the accounting information quality: the moderating effect of corporate reputation* [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]. Recuperado em 12 de abril de 2024 em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-22022018-171814/>
- Goulart, A. M. C. (2007). *Gerenciamento de resultados contábeis em instituições financeiras no Brasil* [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]. Recuperado em 12 de abril de 2024 em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-17032008-124153/>
- Graham, J. R., Harvey, C. R., & Rajgopal, S. (2005). The economic implications of corporate financial reporting. *Journal of accounting and economics*, 40(1-3), 3-73. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2005.01.002>
- Grover, S., & Furnham, A. (2021). The moderating effects of emotional stability on the relationship between the Dark Triad and different measures of risk-taking. *Personality and Individual Differences*, 171(110450), 110450. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110450>
- Gunny, K. A. (2010). The relation between earnings management using real activities manipulation and future performance: Evidence from meeting earnings benchmarks: Real activities manipulation and future performance. *Contemporary Accounting Research*, 27(3), 855–888. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2010.01029.x>
- Haga, J., Huhtamäki, F., & Sundvik, D. (2022). Employee effort and earnings management. *Global Finance Journal*, 53 (100622), 100622. <https://doi.org/10.1016/j.gfj.2021.100622>
- Hajhosseini, S., Fathi, Z. & Shafiei, H. (2019). Are Those with Darker Personality Traits more Willing to Corrupt When They Feel Anxious? *Iranian Journal of Management Studies*, 12(3), 451-479, doi: 10.22059/ijms.2019.266704.673335
- Ham, C., Lang, M., Seybert, N., & Wang, S. (2017). CFO narcissism and financial reporting quality: Cfo narcissism and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, 55(5), 1089–1135. <https://doi.org/10.1111/1475-679x.12176>
- Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: An update. *Academy of management review*, 32(2), 334-343. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24345254>

- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of management review*, 9(2), 193-206. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628>
- Harrison, A., Summers, J., & Mennecke, B. (2016). The effects of the dark triad on unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 153, 53-77. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3368-3>
- Hilary, G., Huang, S., & Xu, Y. (2017). Marital status and earnings management. *European Accounting Review*, 26(1), 153-158. <https://doi.org/10.1080/09638180.2016.1266958>
- Hillier, D., Hodgson, A., Stevenson-Clarke, P., & Lhaopadchan, S. (2008). Accounting window dressing and template regulation: A case study of the Australian credit union industry. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 579-593. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9640-9>
- Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 127(103576), 103576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR*, 16 (Cad. EBAPE.BR, 2018 16(3)). <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>
- Jin, J. Y., Kanagaretnam, K., & Liu, Y. (2018). Banks' funding structure and earnings quality. *International Review of Financial Analysis*, 59, 163-178. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2018.08.009>
- 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. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50329>
- Jones, D. N. (2013). What's mine is mine and what's yours is mine: The Dark Triad and gambling with your neighbor's money. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 563-571. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.04.005>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short Dark Triad (SD3): a brief measure of dark personality traits: A brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Kanagaretnam, K., Krishnan, G. V., & Lobo, G. J. (2010). An empirical analysis of auditor independence in the banking industry. *The Accounting Review*, 85(6), 2011-2046. <https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.6.2011>
- Kim, Y. S., Kim, Y., & Yi, H. C. (2021). Vice or virtue? The impact of earnings management on bank loan agreements. *International Review of Economics & Finance*, 73, 303-324. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2020.12.028>
- Kim, Y., Liu, C., & Rhee, S. G. (2003). The relation of earnings management to firm size. *Journal of Management Research*, 4(1), 81-88.
- Lee, G., & Masulis, R. W. (2009). Seasoned equity offerings: Quality of accounting information and expected flotation costs. *Journal of Financial Economics*, 92(3), 443-469. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.04.010>
- Lei n.º 4.595 (Brasil). *Dispõe sobre a Política e as Instituições Monetárias, Bancárias e Creditícias, Cria o Conselho Monetário Nacional e dá outras providências*, Diário Oficial da União. Recuperado em 12 de abril de 2024 em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4595.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4595.htm).
- Li, I.-C., & Hung, J.-H. (2013). The moderating effects of family control on the relation between managerial overconfidence and earnings management. *Review of Pacific Basin Financial Markets and Policies*, 16(02), 1350010. <https://doi.org/10.1142/s0219091513500100>

- Lunardi, M. A., Haussmann, D. C. S., & Klann, R. C. (2020). Propensão ao gerenciamento de resultados em empresas familiares e não familiares. In: *XIV Congresso ANPCONT*.
- Macedo, M. A. da S., & Kelly, V. L. de A. (2016). Gerenciamento de Resultados em Instituições Financeiras no Brasil: Uma Análise com Base em Provisões para Crédito de Liquidação Duvidosa. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 4(2), 82–96. <https://doi.org/10.18405/recfin20160206>
- Maia, S. C., Bressan, V. G. F., Lamounier, W. M., & Braga, M. J. (2013). Earnings management in Brazilian credit unions. *Brazilian Business Review*, 10(4), 91–109. <https://doi.org/10.15728/bbr.2013.10.4.4>
- Martinez, A. L. (2013). Gerenciamento de resultados no Brasil: um survey da literatura. *BBR-Brazilian Business Review*, 10(4), 1-31.
- Martinez, A. L. (2001). *Gerenciamento dos resultados contábeis: estudo empírico das companhias abertas brasileiras* [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]. Recuperado em 12 de abril de 2024 em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-14052002-110538/pt-br.php>
- McKee, G., Kagan, A., & Ghosh, A. (2019). Small asset credit union executive succession concerns. *Journal of co-operative organization and management*, 7(1), 26-33. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2019.03.001>
- McNichols, M., & Wilson, G. P. (1988). Evidence of earnings management from the provision for bad debts. *Journal of Accounting Research*, 26, 1. <https://doi.org/10.2307/2491176>
- Moraga, F. R. G. (2015). La tríada oscura de la personalidad: maquiavelismo, narcisismo y psicopatía. Una mirada evolutiva. *Criminalidad*, 57(2), 253-265.
- Murphy, P. R. (2012). Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37(4), 242–259. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2012.04.002>
- Naaman, C. (2018). Three Essays on Credit Unions (Doctoral dissertation, Concordia University). Recuperado em 12 de abril de 2024 em: <https://spectrum.library.concordia.ca/id/eprint/984763/>
- Noronha, C., Zeng, Y., & Vinten, G. (2008). Earnings management in China: an exploratory study. *Managerial Auditing Journal*, 23(4), 367–385. <https://doi.org/10.1108/02686900810864318>
- O’Boyle, E. H., Forsyth, D., Banks, G. C., & Story, P. A. (2013). A meta-analytic review of the Dark Triad–intelligence connection. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 789-794. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.08.001>
- OCB, Organização das Cooperativas do Brasil. (2020.). *Anuário do Cooperativismo Brasileiro*. Recuperado em 12 de abril de 2024 em: <https://materiais.somoscooperativismo.coop.br/anuario-do-cooperativismo>
- Papageorgiou, K. A., Wong, B. & Clough, P. J. (2017). Beyond good and evil: Exploring the mediating role of mental toughness on the Dark Triad of personality traits. *Personality and Individual Differences*, 119, 19-23, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.06.031>
- Paulhus, D. L., & Jones, D. N. (2015). Measures of dark personalities. In *Measures of Personality and Social Psychological Constructs* (pp. 562–594). Elsevier.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563. [https://doi.org/10.1016/s0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/s0092-6566(02)00505-6)
- Peni, E., & Vähämaa, S. (2010). Female executives and earnings management. *Managerial Finance*, 36(7), 629–645. <https://doi.org/10.1108/03074351011050343>
- Pethman, T., & Erlandsson, S. (1997). Vad innefattar begreppet psykopati? *Nordisk Psykologi*, 49(2), 114–135. <https://doi.org/10.1080/00291463.1997.11863896>
- Porto, W. S., Ribeiro, M. T. J. D. B., Anjos, L. C. M. D., & Sampaio, Y. D. S. B. (2020). Precisa Sobrar Mais: Gerenciamento de Resultados em Cooperativas de Crédito Brasileiras. *Pensar Contábil*, 22(77).

- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The leadership quarterly*, 17(6), 617-633. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.005>
- Roussanov, N., & Savor, P. (2014). Marriage and managers' attitudes to risk. *Management Science*, 60(10), 2496-2508. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1926>
- Santos, L. S. Z., Bressan, V. G. F., Braga, M. J., & Guerra, C. M. A. (2018). Gerenciamento de resultados e eficiência: um estudo nas cooperativas de crédito filiadas ao sistema Unicred. *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas*, 5(10), 19-32. <https://doi.org/10.5902/2359043228940>
- Santos, R. R. dos, & Santos, J. F. dos. (2020). Income smoothing practices and conservatism in Brazilian credit unions. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 14(1), 76-88. <https://doi.org/10.12712/rpca.v14i1.38886>
- 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. <https://doi.org/10.1108/02686901111129553>
- Silva, A. D. (2019). *Influência do dark tetrad de executivos na relação entre os mecanismos de governança corporativa e a prática de gerenciamento de resultados* [Tese de Doutorado]. Universidade Regional de Blumenau.
- Smith, M. B., Craig Wallace, J., & Jordan, P. (2016). When the dark ones become darker: How promotion focus moderates the effects of the dark triad on supervisor performance ratings: When the Dark Ones Become Darker. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 236-254. <https://doi.org/10.1002/job.2038>
- Smith, S. F., & Lilienfeld, S. O. (2013). Psychopathy in the workplace: The knowns and unknowns. *Aggression and Violent Behavior*, 18(2), 204-218. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.11.007>
- Soares, M. M., & Sobrinho, M. (2008). *Microfinanças: O papel do Banco Central do Brasil e a importância do cooperativismo de crédito* (2ª ed.). BCB.
- Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S41-S60. <https://doi.org/10.1002/job.1894>
- Templer, K. J. (2018). Dark personality, job performance ratings, and the role of political skill: An indication of why toxic people may get ahead at work. *Personality and Individual Differences*, 124, 209-214. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.11.030>
- Trapp, A. C. G. (2009). *A relação do conselho fiscal como componente de controle no gerenciamento de resultados contábeis* [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]. Recuperado em 12 de abril de 2024 em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-08072009-160920/>
- Zainuldin, M. H., & Lui, T. K. (2020). Earnings management in financial institutions: A comparative study of Islamic banks and conventional banks in emerging markets. *Pacific-Basin Finance Journal*, 62, 101044. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2018.07.005>