

repec

Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade Journal of Education and Research in Accounting

REPeC, Brasília, v. 14, n. 4, out./dez. 2020
Disponível online em www.repec.org.br
DOI: <http://dx.doi.org/10.17524/repec.v14i4>

EQUIPE EDITORIAL

CORPO DIRETIVO

Maria Clara Cavalcante Bugarim, Presidente da Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Abracicon), Brasil

COMITÊ DE POLÍTICA EDITORIAL

Antonio Carlos Dias Coelho, Doutor, Universidade Federal do Ceará (UFC), CE, Brasil
Carlos Renato Theóphilo, Doutor, Universidade Montes Claros (Unimontes), MG, Brasil
Edgard B. Cornachione Jr., Ph.D., Universidade de São Paulo (USP), SP, Brasil
Emani Ott, Doutor, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), RS, Brasil
Jacqueline Veneroso Alves da Cunha, Doutora, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), MG, Brasil
Orteans Silva Martins, Doutor, Universidade Federal da Paraíba (UFPB), PB, Brasil
Patrícia Gonzalez Gonzalez, Doutora, Universidade del Valle (UV), Cali, Colômbia

EDITOR

Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima, Doutor, University of Illinois at Urbana-Champaign, Estados Unidos da América

EDITORES ADJUNTOS

Andson Braga de Aguiar, Doutor, Universidade de São Paulo (USP)
Bruna Camargos Avelino, Doutora, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
Iracema Raimunda Brito Neves Aragão, Doutora, Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)
José Elias Feres de Almeida, Doutor, Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)
Márcia Martins Mendes de Luca, Doutora, Universidade Federal do Ceará (UFC)
Robson Zuccolotto, Doutor, Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)
Vinicius Gomes Martins, Doutor, Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

COMITÊ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Ervin Black, Oklahoma University, Estados Unidos da América
Gary Hetch, University of Illinois at Urbana-Champaign, Estados Unidos da América
Greg Burton, Brigham Young University, Estados Unidos da América
Lúcia Lima Rodrigues, Universidade do Minho, Portugal

AVALIADORES AD HOC

Lista publicada anualmente no último número da Revista

REVISÃO DE LÍNGUA PORTUGUESA

Maria do Carmo Nóbrega, Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Brasil

REVISÃO DE LÍNGUA INGLESA

Aksent Assessoria Acadêmica

REVISÃO DE NORMALIZAÇÃO

Simone Kuperchmit, Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Brasil

PREPARAÇÃO/REVISÃO DE METADADOS

Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima, Doutor, University of Illinois at Urbana-Champaign, Estados Unidos da América

PROJETO GRÁFICO

Thiago Luis Gomes, Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Brasil

DIAGRAMAÇÃO

Simone Silva, Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Brasil

BIBLIOTECÁRIA

Lúcia Helena Alves de Figueiredo, Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Brasil

ASSISTENTE EDITORIAL

Simone Kuperchmit, Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Brasil

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, pela internet no sistema SEER, disponibilizando gratuitamente o conhecimento científico ao público com vistas à sua democratização.

A REPEC está utilizando o Sistema Eletrônico de Editoração de Revistas (SEER) como meio de gerenciamento do periódico.

O Sistema Eletrônico de Editoração (SEER) foi traduzido e adaptado do Open Journal Systems (OJS) pelo Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT). Esse software livre, desenvolvido pela Universidade British Columbia do Canadá, tem como objetivo dar assistência na edição de periódicos científicos em cada uma das etapas do processo, desde a submissão e avaliação dos consultores até a publicação *on-line* e sua indexação.

Disponível em: <http://www.repec.org.br>

© Abracicon – Academia Brasileira de Ciências Contábeis – 2020



Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Abracicon)
SAS, Qd. 5, Bl. J, 4º andar, Ed. CFC, CEP: 70070-920, Brasília-DF
E-mail: repec@cfc.org.br

REPEC: Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade [recurso eletrônico] / Academia Brasileira de Ciências Contábeis – v.1, n.1 (jan. 2007/abr. 2007)- -- Brasília: CFC, 2007-.

Trimestral

ISSN: 1981-8610

Modo de acesso: <http://www.repec.org.br>

1. Ciências Contábeis 2. Contabilidade I. Conselho Federal de Contabilidade II. Título.

CDU-657

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Lúcia Helena Alves de Figueiredo CRB 1/1.401

Palavra do Editor

Caro(a) leitor(a), estamos entregando o quarto número do ano de 2020. Este ano foi difícil para muitas pessoas e, nesse sentido, seria injusto elencar apenas os desafios que nós, professores e pesquisadores da área contábil, tivemos. Todavia, também foi um ano de resiliência, fé e crença na vitória da ciência. Essa ciência que às vezes é utilizada como arma devido à sua capacidade de elucidar verdades com métodos coerentes, mas que, quando mal utilizada, pode ser um perigo para toda a humanidade. Dessa forma, destaco a relevância desta edição e parabeno a você, leitor, pela apreciação que fará dos artigos publicados nessa edição.

O editorial é do Professor Fábio Frezzati, grande gestor, cientista e amigo, o qual nos presenteou com uma apresentação magnífica sobre o pentágono da qualidade na publicação acadêmica. Acredito que servirá de roteiro para iniciantes e sêniores buscarem a tão sonhada qualidade em seus trabalhos científicos.

Voltando o foco aos nossos artigos, o primeiro deles é escrito pelos autores Mikaéli Giordani, Justine Maria Neto e Paulo Roberto da Cunha e tem como objetivo analisar a influência do risco de litígio do auditor nos honorários de auditoria e não auditoria. Em seu resultado, o artigo avalia que, diante de um alto risco de litígio, os auditores são inclinados a despende mais esforço e tempo na aplicação de testes e, conseqüentemente, a cobrar honorários maiores.

O segundo artigo é dos autores Ramon dos Santos e Josete dos Santos. Os autores buscaram identificar a influência da folga financeira no gerenciamento dos resultados nas cooperativas de crédito como uma estratégia de financiamento pré-perdas. Os resultados destacaram uma influência positiva da folga financeira no gerenciamento de resultados nas cooperativas de crédito brasileiras. Com isso, quanto maior (ou menor) a folga financeira à disposição dos gestores, maior (ou menor) a propensão à prática de gerenciamento.

O próximo artigo foi escrito pela autora Márcia Figueredo D'Souza e tem como objetivo analisar a relação entre o traço de personalidade maquiavélico e a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e o gerenciamento de resultado à luz da teoria do Alto Escalão. Em relação aos resultados, os profissionais com maior influência do traço maquiavélico apresentam menor disposição para a responsabilidade corporativa legal e ética e maior aceitação para o gerenciamento de resultados. Em adição, contrariamente às expectativas, a moderação da RSC não reduziu a relação positiva entre o maquiavelismo e o gerenciamento de resultados.

O quarto artigo, ainda na área comportamental, foi escrito por Ronan Marçal e Luiz Alberton. Esse artigo teve como objetivo analisar a influência dos traços sombrios de personalidade no ceticismo profissional de auditores independentes do Brasil. Os resultados indicam que o narcisismo pode influenciar positivamente o atributo do ceticismo profissional ao alavancar a autoestima e a capacidade de questionamento dos auditores. Já o maquiavelismo e a psicopatia, perante o conjunto de dados analisados, parecem não apresentar qualquer influência positiva no ceticismo profissional, sendo factível até mesmo uma relação inversa nos aspectos de autonomia e autoestima, respectivamente.

O quinto artigo, da área de educação, escrito por Gleison Pontes, Kellma Fonseca, Ariane Fernandes e Patrícia de Souza Costa tem como objetivo identificar quais competências são desenvolvidas na aplicação de casos para ensino com a utilização de técnicas de ensino diferentes à luz do Ensino Embasado na Estrutura Conceitual e da Taxonomia de Bloom. Sobre os resultados, os autores concluem que, na percepção dos estudantes, o emprego dessas técnicas desenvolveu habilidades e competências distintas. Assim, a escolha da metodologia para aplicação de casos deve estar alinhada com os objetivos educacionais estabelecidos pelo docente.

Por último, o artigo da área de gerencial, escrito pelos pesquisadores e professores Thiago Silva, Cristian Dal Magro, Luciana de Souza e Januário José Monteiro teve como objetivo analisar a influência das características coercitiva e habilitante do orçamento no empoderamento e na criatividade dos gestores. Como resultado, demonstra que o orçamento empresarial oferece possibilidade de ser percebido de duas formas distintas, o que pode contribuir para o sentimento de empoderamento e a criatividade dos funcionários, facilitando o consumo de recursos de maneira sustentável e inovadora pelas iniciativas criativas dos funcionários.

Gostaria, ainda, de relatar que a REPeC não é uma publicação apenas ligada à área de educação, mas a várias áreas, como mostrado em seus objetivos, sejam elas: Financeira, Gerencial, Pública, Auditoria, Tributária, entre outras.

Sem mais, agradeço a todos os pesquisadores que submeteram seus artigos à REPeC. Parabéns para os que tiveram os artigos aprovados, pois a demanda é bastante alta e o caminho até a publicação final bastante árduo.

Muito obrigado, novamente, aos leitores! Espero que desfrutem desta nova edição. Feliz Natal e um próximo ano cheio de paz e saúde para todos.

Saudações acadêmicas.

Gerlando Lima, PhD.
Editor-chefe

Pentágono da qualidade na publicação acadêmica

Fábio Frezatti

<https://orcid.org/0000-0002-5927-022X> | E-mail: frezatti@usp.br

Motivação para o tema

Um editor de revista acadêmica tem que decidir a sua estratégia para tratar a disponibilidade de artigos: escolhe o que acredita que seja promissor e descarta os demais artigos ou faz o contrário, ou seja, olha o que realmente não tem chances de ter conhecimento relevante e gasta tempo com o restante. Parece ser uma decisão tática, mas não é. Nem é simples de ser implementada. Nem deveria ser uma estratégia oportunista de curto prazo porque a comunidade tem uma inércia entre receber uma sinalização, se ajustar e reagir. A partir dessa decisão, apresentada nos seus extremos de aplicação, a carga de trabalho de todo o ecossistema editorial fica definida.

Quando nós, editores, erramos na etapa *desk*, apostando no artigo que não tem chances de ser aperfeiçoado, aumentamos a carga de trabalho dos revisores, autores e editores e isso, embora não fique capturado objetivamente, gera um desgaste desnecessário: profissionais que respeitamos e com os quais queremos ter relações de longo prazo pagam o preço. Avaliações dos erros do tipo 1 e do tipo 2 estão na nossa mente o tempo todo. De alguma forma, o produtivismo acadêmico afeta todo o ecossistema pressionando por quantidade de publicações (Miranda, Carvalho, & Ramos, 2016), e a qualidade precisa ser traduzida de forma bem prática.

Em alguns casos, os revisores estranham a sugestão de uma rodada adicional quando eles recomendaram que o artigo seja rejeitado. Do lado do editor, ao olhar uma lista factível de ajustes, ele pode entender que proporcionar essa rodada adicional tem um custo-benefício em que a comunidade ganha. Nenhum editor quer perder um bom artigo, e os autores podem colaborar ao refletirem mais sobre o momento no qual o artigo esteja maduro para ser submetido com vistas à comunicação. Dependendo da atitude da comunidade, ter um artigo de boa qualidade sendo comunicado pode ser cada vez mais difícil de ser publicado (Trzesniak, Plata-caviedes & Córdoba-Salgado, 2012), inclusive pela prematuridade da submissão.

Não quero enveredar pela discussão do que seria qualidade em termos de periódicos e associação com as citações, mas na estruturação e oferta dos artigos para a comunidade de maneira que esses tenham utilidade. Na verdade, de alguma forma, a geração do conhecimento deve melhorar a qualidade de vida dos seres humanos (Sabadini, Sampaio, & Koeller, 2009). Isso é verdade em qualquer área de conhecimento, seja nas áreas ligadas à saúde das pessoas, seja na saúde das organizações, por exemplo. Zelar para que esse conhecimento chegue à comunidade é algo fundamental para todos.

Tenho visto na RC&F muitos artigos promissores cujas promessas não se realizaram. Algumas possíveis respostas: “errei ao apostar”, “os autores não se empenharam”, “a comunicação do que fazer não foi eficiente etc.”. Depois de passar por uma infundável lista de “etc.”, quero estimular as ações as quais considero relevantes, por onde começar?

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Recebido em 30/11/2020. Aceito em 2/12/2020 por Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima (Editor). Publicado em 23/12/2020. Organização responsável pelo periódico: ABRACICON.

Aperfeiçoar a comunicação é uma obra de arte, algo único para cada artigo. Deveria haver uma técnica de aperfeiçoamento do artigo que fosse, ao mesmo tempo, flexível e direcionadora. Não acredito em fórmula mágica, mas deveria haver algo que pudesse relacionar a experiência e o conhecimento de alguém com uma abordagem que aumentasse a eficiência, indicando o que deveria ser priorizado no processo. Em qualquer dimensão da atividade humana, pensamos, num primeiro instante, em inovação de ruptura, algo muito diferente, mas, em alguns casos, olhar o que já existe e aperfeiçoar isso pode ser uma maneira de proporcionar inovação efetiva e rápida. Quem sabe, com isso, poderíamos estimular novas contribuições ainda mais inovadoras e disruptivas?

Dado o problema, existiria algo a ser feito por qualquer um de nós?

Foi pensando na pergunta acima que surgiu o olhar para o conjunto dos cinco elementos que são utilizados total ou parcialmente por inúmeros periódicos como algo que é considerado nas análises, mas de forma absolutamente independente entre os vários elementos. O conjunto dos cinco elementos, que chamarei de pentágono, são: **inovação, relevância, lacuna, contribuição e impacto**. Tudo isso subordinado a um **problema**, que se apoia num **construto** para o desenvolvimento de uma pesquisa, em um dado **campo**.

Eles existem, mas em muitos casos são oferecidos pelos autores de maneira burocrática e não como *brain* de uma pesquisa desenvolvida de maneira criativa, séria e robusta e que deve ser comunicada da mesma forma. Frequentemente a lógica de comunicação se baseia na abordagem *take for granted*, como se fosse óbvio o seu entendimento, sem uma visão de facilitação e priorização do usuário fundamental, o leitor.

As definições de cada elemento passam por especificidades de cada área e mesmo dos periódicos, e o conjunto proporciona a figura do pentágono, que pode ser uma estrutura de apoio para alguma coisa. A pergunta provocativa seria: *haveria oportunidade para utilizar de maneira mais eficiente esse conjunto de elementos?*

Para responder à pergunta, algumas reflexões são necessárias:

1. Quais as possíveis configurações do pentágono?

Entendendo que a âncora de toda análise é o problema e, em algumas áreas, questão de pesquisa é oferecida, o pentágono pode ser utilizado como uma abstração de equilíbrio de elementos que podem proporcionar a **qualidade intrínseca de uma pesquisa** ao lidar com o construto teórico, o campo e a metodologia.

Várias possibilidades se apresentam e a Figura 1 contém, no centro, o sonho de consumo dos editores, ou seja, um pentágono com destaque para todos os elementos. Em outras palavras, uma comunicação de pesquisa que tem uma lacuna clara, uma inovação perceptível tratando de um tema relevante que se constitui em contribuição esclarecida, impactando a sociedade em alguma dimensão. Fácil ter sucesso, não é? Parece que não é tão fácil, e os formatos dos pentágonos nos quatro lados da Figura 1 ilustram as alternativas.

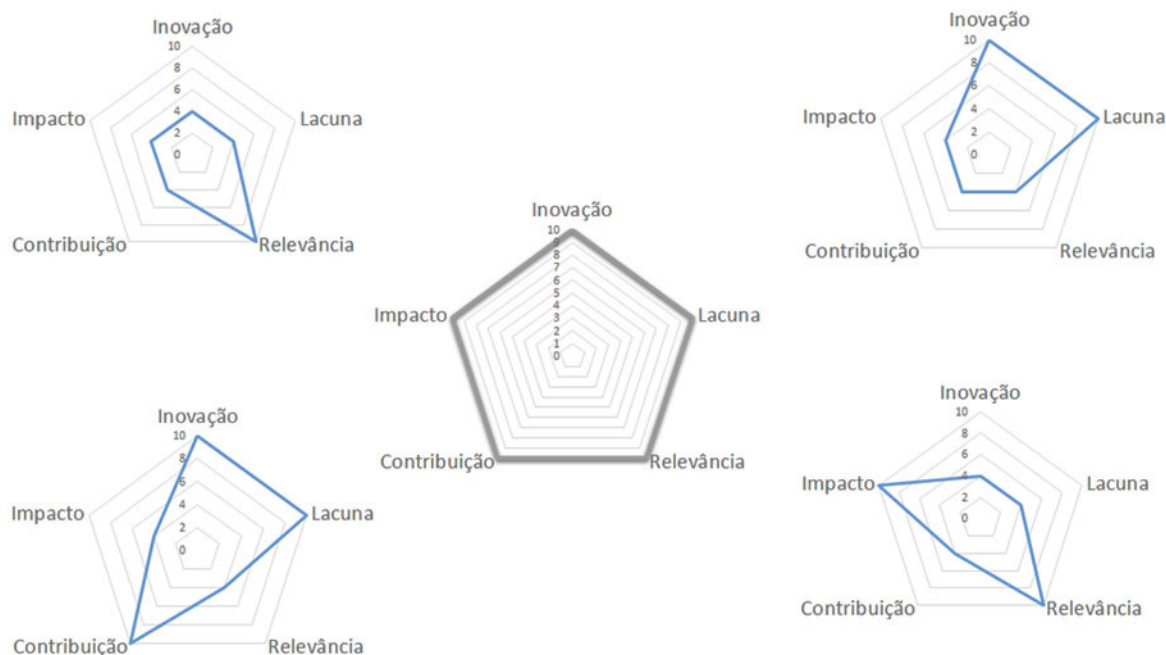


Figura 1. Várias formas de encontrar o pentágono da qualidade numa comunicação acadêmica.

Tente lembrar-se de um artigo sobre um tema extremamente relevante, mas sem nenhuma inovação. Ou, então, de outro artigo em que a lacuna ficou evidenciada, mas seja de baixa relevância e, conseqüentemente, baixo impacto. Que tal a pesquisa com potencial de alta relevância e alto impacto, mas que, por falta de aprofundamento, aparenta uma lacuna inexpressiva e, desse modo, inovação pouco relevante?

O artigo pode apresentar fragilidades nesses mesmos elementos e, no lugar de simplesmente ser rejeitado, pode ser aprimorado em diferentes momentos da construção do conhecimento, desde que os autores percebam onde e como ajustar suas comunicações de pesquisa.

Acredito que você tenha percebido que a oportunidade está ligada à evidenciação do pentágono. Os elementos podem até existir de forma bem adequada, mas você, autor, deve preocupar-se em mostrá-los para os agentes que proporcionam a comunicação acadêmica.

2. Como o pentágono poderia ser utilizado?

Dois vertentes com grande potencial de benefício: a) relacionamento entre os elementos e b) dinamismo do processo.

A primeira vertente significa dizer que rever a **lacuna**, por exemplo, não corresponde a simplesmente dizer que nada foi escrito no Brasil sobre o tema. Ao contrário, ao evidenciar o que foi comunicado sobre o tema, deixar claro o que não foi pesquisado, o que não se sabe, bem como especificar a lacuna e propor reduzi-la ou eliminá-la, a **inovação** fica evidenciada. Essa inovação é a maneira como podemos evidenciar a **contribuição**, a qual pode não eliminar toda a lacuna, mas é relevante até para que outros pesquisadores possam se apoiar e trazer suas contribuições. Ao final, entendendo a contribuição, podemos perceber o **impacto** que o novo conhecimento gera na sociedade, em algum tipo de dimensão, seja econômica, social ou cultural, ou mesmo em todas. Esse relacionamento exige algum nível de abstração e de aproximação com o campo, fortalecendo a avaliação do artigo.

Por sua vez, a vertente do dinamismo está ligada ao compromisso de aprimorar o trabalho, percorrendo os elementos várias vezes e identificando nas mudanças dos elementos novas oportunidades de aperfeiçoamento. Como exemplo disso, ao aperfeiçoarmos a expressão da lacuna, pontos adicionais de inovação, conceituais e empíricos, novas contribuições podem ser identificadas e, com isso, a pesquisa pode proporcionar impacto ainda maior.

Se o indivíduo não estiver satisfeito com a melhoria do trabalho, deve tentar de novo, quem sabe uma ou duas semanas depois, se a circunstância vivenciada por ele permitir. O dinamismo do aperfeiçoamento é algo que pode ser percebido se o autor se dispuser a aperfeiçoar o trabalho e talvez mais de uma rodada proporcione benefícios bem significativos.

3. Quando usar o pentágono

Olhando para os trabalhos que tenho oportunidade de analisar, a utilização do raciocínio do pentágono no momento da concepção e implementação dos projetos seria muito útil. Ao levarem-se em conta de maneira intensa esses elementos, haveria um grande benefício para toda a comunidade, pois algumas mudanças podem ser inviáveis se ocorrerem após o trabalho de campo.

Entretanto, olhar um artigo pronto e analisar seus pontos fortes e fracos quanto à comunicação, atende minha demanda motivacional principal na perspectiva editorial.

Comentários finais

O objetivo deste editorial foi instigara reflexão e análise crítica da comunidade, apoiando e/ou questionando a proposta. Se a abordagem fizer sentido, tente utilizá-la do seu jeito. Pesquisas podem ser feitas para validar ou não tal proposta. Entender que condições podem ser oferecidas para delimitar, contestar ou ampliar a abordagem também se mostra fundamental. Teste e conclua você mesmo.

Estou inconformado com o *status quo* e a perda de eficiência de trabalhos que poderiam ser mais valorizados, se adequadamente burilados. Não se trata apenas de ter artigos aceitos em periódicos acadêmicos, mas da sua longevidade. Afinal, a comunicação não é o fim, mas o início do impacto de uma pesquisa que será utilizada por alguém. Pense nisso, porque a utilidade por longo prazo faz toda a diferença. Na sua vida e na da comunidade. O compromisso do autor com o artigo deveria ser de longo prazo, e a qualidade intrínseca pode ser um fator importante para que o seu artigo, além de ser aceito e publicado em um periódico disputado, tenha uma vida útil longa: vida longa ao artigo!

A responsabilidade por esse trabalho deve partir dos autores, embora apoiada pelos revisores e editores. Um trabalho mais criterioso por parte dos autores beneficiaria todo o ecossistema, inclusive eles mesmos; esses, no mínimo, com uma significativa redução de prazo de publicação. Não precisaremos de duas, três, quatro ou cinco revisões, se os trabalhos vierem mais amadurecidos. Isso sempre foi dito, mas aqui se propõe uma possível abordagem sobre como fazê-lo.

Algumas pessoas acreditam que modelos podem responder a todas as questões e eliminar problemas como em um passe de mágica. Má notícia: não fazem isso. Podem aumentar a eficiência e, eventualmente, aumentar a chance de sucesso de uma pesquisa que, de outra forma, não o teria. Ao final, o que ocorre é que continuamos dependendo do talento, da motivação e do compromisso do principal ingrediente do processo editorial: o ser humano. A técnica existe para tornar a vida mais fácil e eficiente e, alargando a expectativa, fazendo as pessoas mais felizes. Só isso.

Referências

- Miranda, A. C. C. de, Carvalho, A. V., & Ramos, A. S. M. (2016). Comunicação científica em administração (Scientific communication in Administration). *Revista Ciências Administrativas*, 22(2), pp. 573-604. Doi: <https://doi.org/10.5020/2318-0722.22.2.573-604>
- Sabadini, A. A. Z. P., Sampaio, M. I. C., & Koeller, S. H. (2009). *Publicar em Psicologia*. (A. B. de E. C. de Psicologia, Ed.). São Paulo: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.
- Trzesniak, P., Plata-caviedes, T., & Córdoba-Salgado, O. A. (2012). Qualidade de conteúdo, o grande desafio para os editores científicos. *Revista Colombiana de Psicología*, 21(1), pp. 57–78. Recuperado em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80424036005>

Influência do risco de litígio do auditor nos honorários de auditoria e de não auditoria

Mikaéli da Silva Giordani

<https://orcid.org/0000-0002-4871-7858> | E-mail: mikagiordani@hotmail.com

Justine Maria Arruda de Souza Neto

<https://orcid.org/0000-0001-7892-4738> | E-mail: justine.contabilidade@gmail.com

Paulo Roberto da Cunha

<https://orcid.org/0000-0001-5805-9329> | E-mail: pauloccsa@furb.br

Resumo

Objetivo: Analisar a influência do risco de litígio do auditor nos honorários de auditoria e de não auditoria.

Método: Realizou-se pesquisa descritiva, documental e com abordagem quantitativa. A população compreendeu empresas listadas nos Estados Unidos da América e a amostra correspondeu a 1.298 empresas para cada ano de análise, que abrangeu o período de 2013 a 2017. Os dados foram coletados na base de dados da *Thomson Reuters Eikon*[®] e analisados por meio da estatística descritiva, correlação e de regressão.

Resultados: Verificou-se que o risco de litígio e variáveis de controle influenciam nos honorários de auditoria. Isso indica que, diante de um alto risco de litígio, os auditores são inclinados a despende mais esforço e tempo na aplicação de testes e, conseqüentemente, a cobrar honorários maiores. Da mesma forma, observou-se a influência do risco de litígio nos honorários de não auditoria. Perante um alto risco de litígio, os auditores são motivados a realizar um trabalho especializado, que resulta em maiores valores cobrados.

Contribuições: Este estudo contribui ao fornecer evidências empíricas sobre o reflexo econômico do risco de litígio do auditor, mensurado por meio de características do cliente, nos honorários de auditoria e de não auditoria, sendo de 18% e 1,3%, respectivamente.

Palavras-chave: Risco de Litígio; Honorários de Auditoria; Honorários de Não Auditoria.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Recebido em 4/3/2020. Pedido de Revisão em 23/3/2020. Resubmetido em 30/6/2020. Aceito em 24/8/2020 por Dr^ª. Márcia Martins Mendes De Luca (Editora associada) e por Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima (Editor). Publicado em 23/12/2020. Organização responsável pelo periódico: ABRACON.

1. Introdução

A auditoria tem como propósito assegurar a fidelidade dos registros e proporcionar a credibilidade das informações contábeis. Diante da crescente complexidade das transações comerciais e dos padrões contábeis, a auditoria aumenta o potencial de agregar valor ao cliente (DeFond & Zang, 2014). Sendo que, em um mercado competitivo, observa-se o aumento das exigências dos usuários externos, principalmente bancos e instituições financeiras, por auditorias mais abrangentes (Jaramillo, Benau & Grima, 2012). Esses fatos, tornam importante que o auditor avalie características da empresa auditada, como o uso de tecnologias e a complexidade do negócio, a fim de estar ciente dos riscos envolvidos no trabalho.

Nesse sentido, o risco de litígio tornou-se uma preocupação constante para os auditores (Sun & Liu, 2011), pois é responsabilidade destes, com base nas evidências e nos julgamentos, emitir uma opinião sobre as demonstrações contábeis. Nesse processo, inevitavelmente os auditores incorrem em diferentes tipos de riscos, como os de reputação e de litígio. O risco de litígio expõe os auditores a sanções financeiras, enquanto o risco de reputação prejudica a capacidade de retenção e atração de novos clientes. Enquanto o risco de litígio cria um passivo, o risco de reputação afeta o ativo, a reputação do auditor. Destaca-se que tais riscos não são independentes, pois litígios e sanções financeiras podem prejudicar a reputação do auditor (DeFond & Zang, 2014).

O risco de litígio representa uma ameaça aos auditores, sendo necessário avaliar continuamente a exposição ao risco, o planejamento do trabalho prestado e o custo dos serviços. Nesse sentido, tratando-se dos custos, os honorários de auditoria modificam-se de acordo com o risco de litígio presente (Seetharaman, Gul & Lynn, 2002). Os honorários de auditoria abrangem os valores cobrados pelos auditores de seus clientes que correspondem aos serviços prestados pela revisão das demonstrações financeiras. Além disso, os auditores também fornecem serviços de não auditoria, conforme a necessidade do cliente, que envolvem atividades como: *duediligence*, auditoria especial, verificação fiscal, fusões e aquisições, entre outros (Hoitash, Markelevich & Barragato, 2007).

Diferentes pesquisas apontam para os determinantes dos honorários de auditoria (Jaramillo, Benau & Grima, 2012; Hoitash, Markelevich & Barragato, 2007; Mayoral & Segura, 2007; Joshi & Bastaki, 2000). Hay, Knechel & Wong (2006) destacam que os honorários de auditoria dependem do tamanho, da complexidade, do risco e de outras características do auditado, além dos atributos do auditor e das características do trabalho de auditoria. Dessa forma o valor cobrado pelo auditor referente aos honorários de auditoria, deve considerar os custos da realização do serviço, bem como as consequências do seu trabalho, como os riscos de reputação e de litígio (Mayoral & Segura, 2007). Em síntese, o risco de litígio sinaliza que os auditores devem considerar os efeitos desses riscos na condução do trabalho, na emissão da opinião de auditoria e ao definir os honorários de auditoria e de não auditoria (Kaplan & Willians, 2013).

No âmbito dos honorários de auditoria e de não auditoria, as pesquisas abordaram o tema em relação aos efeitos da responsabilidade social corporativa (Kim & Park, 2013), a possível influência da qualidade da governança corporativa na remuneração do auditor (Zaman, Hudaib & Haniffa, 2011), características do cliente na determinação dos honorários (Jaramillo, Benau & Grima, 2012; Hay, Knechel & Wong, 2006) e o relacionamento do cliente com o auditor (Whisenant, Sankaraguruswamy & Raghunandan, 2003). Tratando-se do risco de litígio do auditor, pesquisas examinaram o risco de litígio do auditor referente ao mercado do cliente auditado, especificamente essas pesquisas se concentraram em empresas de capital aberto e fechado, ou em alguns setores do mercado, e assumem que esses fatores levam o auditor a uma exposição de risco de litígio maior (Badertscher, Jorgensen, Katz & Kinney, 2014; Choi, Kim & Liu, 2009; Venkataram, Weber & Willenborg, 2008; Seetharaman, Gul & Lynn, 2002; Simunic & Stein, 1996).

No que tange ao risco de litígio do auditor, mensurado por meio de características do cliente, Sun & Liu (2011) e Krishnan & Zhang (2005) avançaram em relação ao tema, sobretudo, pautando-se no modelo desenvolvido por Shu (2000). Sun & Liu (2011) avançaram com a literatura ao examinar o efeito do risco de litígio do auditor na qualidade da auditoria entre auditores *Big Four* e não *Big Four* e Krishnan & Zhang (2005) evidenciam que a divulgação de relatórios de revisão pelas empresas auditadas diminui o risco de litígio do auditor. Deste modo, conforme destacado por Sun & Liu (2011), a maioria dos estudos sobre riscos de litígio teve foco em nível de país, ao analisar o mercado no qual o cliente está inserido. Assim, observou-se possibilidade de pesquisas que abordem o risco de litígio do auditor, referente às características do cliente, em relação às firmas de auditoria.

Diante do exposto, o presente estudo pretende contribuir com a discussão de risco de litígio, porém com foco em observar os riscos inerentes do cliente, aplicando e testando o modelo de Shu (2000) e relacionando a ele os honorários de auditoria e de não auditoria. Dessa forma, busca-se responder a seguinte questão de pesquisa: **Qual a influência do risco de litígio do auditor nos honorários de auditoria e de não auditoria?** Assim, busca-se analisar a influência do risco de litígio do auditor nos honorários de auditoria e de não auditoria, das companhias abertas dos Estados Unidos da América.

Neste sentido, justifica-se estudar o risco de litígio do auditor por meio das características do cliente, pois este afeta mais explicitamente a responsabilidade legal do auditor do que o risco de litígio no nível do país (Sun & Liu, 2011). Conforme DeFond & Zhang (2014), a literatura sobre riscos de litígios do auditor em auditoria é predominantemente teórica. Esse fato sugere a realização de pesquisas empíricas sobre o tema que forneçam *insights* sobre o risco de litígio e auditoria (Abbott, Gunny & Pollard, 2017), especificamente sobre o risco de litígio e os honorários de auditoria e honorários de não auditoria.

Justifica-se ainda que muitas pesquisas focaram nos antecedentes do risco de litígio do auditor (Schmidt, 2012; Cahan & Zhang 2006; Heninger 2001; Lys & Watts 1994). Diferentemente dessas pesquisas, este estudo propõe analisar possíveis consequentes do risco de litígio do auditor, especificamente, se o risco de litígio do auditor reflete no aumento dos honorários de auditoria e de não auditoria. O contexto analisado é justificado devido à mensuração do risco de litígio do auditor, desenvolvida por Shu (2000), referir-se ao ambiente norte-americano e este ser um mercado amplo que propicia um número de observações maior.

Uma contribuição importante deste estudo para a literatura é fornecer evidências sobre a relação entre o risco de litígio do auditor e os honorários de auditoria e de não auditoria. Ainda, o estudo contribui ao evidenciar fatores que determinam os honorários de auditoria, sendo este um assunto significativo para os órgãos reguladores nacionais e internacionais, que buscam identificar a base sobre a qual os honorários de auditoria devem ser determinados, os custos que devem ser cobertos e os fatores que devem ser considerados ao se estabelecer os honorários de auditoria (Kikhia, 2015).

Por fim, reitera-se que o estudo contribui ao buscar evidências sobre as consequências do risco de litígio decorrente do cliente e como os auditores reagem a esse risco. Essa pesquisa sugere que a ameaça de riscos de litígios sobre auditores direciona-os a uma resposta, a qual pode ser observada por meio dos honorários de auditoria e de não auditoria.

2. Risco de Litígio e Honorários de Auditoria e de Não Auditoria

A atividade de auditoria envolve características do cliente auditado, como aspectos de governança corporativa e financeiros, em que a inadequada gestão ou fraudes relacionadas ao cliente podem ocasionar processos judiciais que impactam a responsabilidade, o desempenho e as funções do trabalho do auditor (Sterzeck, 2017). Nesse contexto, o trabalho de auditoria envolve diferentes riscos para o auditor. O risco de litígio do auditor é definido como o risco de o auditor se envolver em um processo judicial, sendo que no presente estudo este risco tem como base características do cliente. O risco de auditoria é definido como o risco de o auditor expressar uma opinião de auditoria inadequada quando as demonstrações contábeis apresentam distorção relevante (Ghosh & Tang, 2015).

Assim, como parte do planejamento e da execução do trabalho de auditoria das demonstrações contábeis, os auditores são obrigados a fazer julgamentos relacionados ao risco do cliente. Esses julgamentos dos riscos permeiam o processo de auditoria como um todo, determinando decisões relativas à aceitação do cliente, a extensão dos testes de auditoria, a natureza das opiniões e os honorários de auditoria. Desta forma, o auditor desempenha um papel fundamental ao verificar a qualidade das demonstrações contábeis elaboradas pelo cliente (Simunic & Stein, 1996).

Nesse sentido, a opinião do auditor comunica suas conclusões aos interessados na organização, e cabe ao auditor alertar os usuários das demonstrações contábeis sobre problemas iminentes nos relatórios financeiros ou controles internos da organização, que podem incluir problemas de continuidade operacional (Hope & Langli, 2009) e riscos, como o de negócio da empresa auditada. Conforme Shu (2000), os auditores possuem informações sigilosas sobre seus clientes, em que uma renúncia do auditor pode sinalizar alto risco de litígio do auditor e afetar a empresa auditada de forma a causar a queda do preço das ações e um impacto negativo no crescimento organizacional.

A literatura aborda que os auditores podem tomar várias atitudes quando o seu risco de litígio é percebido como alto. Nesse contexto, os resultados dos estudos de Krishnan & Krishnan (1997) e Shu (2000) fornecem evidências de que os auditores tendem a se desligar de compromissos que estão associados a alto risco de litígio. Conforme Krishnan & Krishnan (1997), nas situações em que os auditores solicitam seu desligamento, há uma maior possibilidade de ocorrência de eventos litigiosos na empresa auditada do que quando os clientes dispensam seus auditores.

O risco de litígio do auditor está associado ao engajamento e, portanto, às características do cliente (Stice, 1991). Dessa forma, as preocupações do auditor sobre litígios estão relacionadas com as características do cliente auditado. A medida empírica desenvolvida por Shu (2000) tem a intenção de capturar o risco de litígio do auditor, para isso, a medida considera as características do cliente, pois, conforme Krishnan & Zhang (2005), o risco de litígio do auditor está correlacionado ao risco de litígio do cliente.

Para determinar o risco de litígio do auditor, Shu (2000) com base em estudos sobre litígios, desenvolve um modelo para mensurar o risco de litígio do auditor por meio de características dos clientes. As variáveis que compõem o modelo de risco de litígio do auditor de Shu (2000) estão relacionadas a fatores que aumentam os incentivos dos clientes em processos judiciais. Tamanho, *marketto book*, proporção de ações negociadas, liquidez e dificuldade financeira durante o ano são características do cliente que podem aumentar o risco de litígio do auditor. No modelo, o retorno sobre os ativos apresenta-se positivamente relacionado ao risco de litígio do auditor, uma explicação é que altos retornos contábeis, juntamente com baixos retornos das ações, correspondem a indícios de gerenciamento de resultados, o que consequentemente pode levar a litígios contra auditores.

Para Stice (1991), o nível de contas a receber e estoque do cliente configuram-se na elevação do risco de litígio do auditor. Além disso, a opinião de auditoria modificada, a participação em um setor de alta tecnologia e o crescimento das vendas também aumentam a exposição legal do auditor.

Krishnan & Krishnan (1997) afirmam que existem algumas maneiras em que os auditores conseguem controlar o risco de litígio, podendo se distanciar de obrigações de alto risco de litígio, sendo mais exigentes e cuidadosos na seleção de seus clientes e dando mais atenção e melhoria na qualidade da auditoria. Segundo os autores, a situação financeira do cliente está diretamente relacionada ao risco de litígio do auditor, sendo que os relatórios das demonstrações contábeis, bem como as opiniões dos auditores são maneiras de monitorar os contratos pelas partes.

Conforme Simunic & Stein (1996), a qualidade da auditoria está associada ao risco de litígio e os autores argumentam que o aumento do risco do negócio do cliente pode levá-los a mudar sua demanda de auditores de alta qualidade para auditores de baixa qualidade. Segundo Shu (2000), o aumento dos riscos inerentes à empresa auditada reduz a qualidade de auditoria. A autora justifica que um alto risco de litígio do auditor, decorrente de características do cliente, leva à demissão do auditor, e que os auditores sucessores são não *Big Four*, o que sugere uma relação negativa entre o risco de litígio e a qualidade de auditoria.

Segundo DeFond e Zhang (2014), os altos custos do litígio decorrente dos clientes podem motivar auditores de alta qualidade a evitar clientes de risco em maior grau do que os auditores de baixa qualidade. Entretanto, auditores de alta qualidade são mais capazes de minimizar o risco de litígio e aumentar a qualidade da auditoria.

Nesse sentido, infere-se que auditores maiores, chamados *Big Four*, têm maior qualidade e conseqüentemente maior capacidade de diversificar o risco do cliente do que auditores menores, não *Big Four* (Elder Zhang, Zhou & Zhou, 2009; Krishnan, Sun, Wang & Yang, 2013). Neste contexto, firmas de auditoria *Big Four* podem achar lucrativo manter clientes, mesmo fornecendo altos riscos de litígios ao auditor. Deste modo, auditores de alta qualidade ou *Big Four*, podem aceitar clientes com maiores riscos e compensar o risco com honorários elevados.

A responsabilidade do auditor está relacionada com o risco envolvido no processo, portanto, quanto maior o risco do trabalho de auditoria, maior a responsabilidade, fato que demanda honorários de auditoria mais altos para compensar o risco assumido (Kikhia, 2015). O estudo realizado por Sun & Liu (2011) apontou que o cliente com alto nível de risco forçará os auditores a realizar procedimentos de auditoria de forma eficaz, desse modo, o risco deve ser incorporado no trabalho de auditoria para determinar atividades e esforços a serem realizados. Além disso, uma empresa com maiores riscos identificados exige uma atenção e uma quantidade de testes de auditoria maiores, que pode resultar no aumento dos honorários de auditoria (Simunic, 1980).

Presume-se que clientes do risco de litígio decorrente do cliente, os auditores podem realizar auditorias mais conservadoras e cobrar honorários de auditoria mais altos. Conforme Elder *et al.* (2009), o aumento do risco de litígio causado pelo cliente ocasiona uma resposta dos auditores, que é refletida por meio do ajuste dos honorários de auditoria, a emissão de opiniões modificadas ou ainda, pode causar a renúncia do auditor.

No que tange à relação entre os temas, risco de litígio do auditor decorrente do cliente e honorários de auditoria, infere-se que empresas com maior risco exigirão mais trabalho e esforços do auditor, o que conseqüentemente pode aumentar os honorários de auditoria (Simunic & Stein, 1996). Nesse sentido, honorários de auditoria mais elevados, provavelmente incluem aumentos temporários no trabalho de auditoria (Abbott, Gunny & Pollard, 2017), que podem ser consequência do risco de litígio do auditor, decorrente do cliente auditado.

Diante do exposto, estabeleceu-se a primeira hipótese do estudo com o intuito de relacionar os honorários de auditoria com o risco de litígio do auditor:

- **H₁: As firmas de auditoria cobram honorários de auditoria mais elevados dos clientes que apresentam maior risco de litígio ao auditor.**

Tratando-se dos honorários de não auditoria, o questionamento efetuado pelos reguladores é que a prestação desses serviços dificulta a independência do auditor (Lim & Tan, 2007). A literatura anterior sobre serviços de não auditoria apresenta que a realização desses serviços cria ligações econômicas que enfraquecem a independência do auditor e conseqüentemente a qualidade da auditoria (Simunic, 1984; DeAngelo, 1981). Entretanto, a preocupação com a reputação e a exposição a litígios (Watts e Zimmerman, 1983) pode motivar os auditores a serem mais independentes na realização de seus trabalhos de não auditoria (Lim, Ding e Charoenwong, 2013). Nesse sentido, quanto maior o risco de litígio do auditor, maior será a atenção e o trabalho na realização de serviços de não auditoria, o que pode resultar em maiores honorários de não auditoria.

A independência e qualidade da auditoria realizada pelos auditores não deve ser prejudicada por serviços prestados que não sejam de auditoria, deste modo, é preciso que exista um equilíbrio entre a independência e qualidade da auditoria e o fator econômico decorrente do serviço prestado (Lim & Tan, 2007). DeFond, Raghunandan & Subramanyam (2002) relatam que as preocupações dos auditores sobre a perda de reputação e custos de litígio são superiores aos benefícios esperados de comprometer sua independência.

Dessa forma, os auditores devem manter a independência e preservar a qualidade da auditoria mesmo quando fornecem serviços que não sejam de auditoria, as preocupações com perdas de reputação e exposição a litígios devem ser suficientes para que a prestação de serviços de não auditoria seja de qualidade. Além disso, devido às preocupações de reputação e possível exposição a riscos de litígios, é provável que os auditores forneçam alta qualidade de auditoria quando também prestam serviços que não são de auditoria aos clientes (Lim, Ding & Charoenwong, 2013).

Hay, Knechel & Ling (2008) apontam que a demanda por serviços de auditoria é uma função do conjunto de riscos enfrentados pelas partes interessadas em uma organização (credores, gerentes, acionistas, etc.) e um conjunto de mecanismos de controle disponíveis para mitigar esses riscos. Dessa forma, os riscos do cliente de auditoria também apresentam relação com a demanda por honorários de não auditoria, tendo como objetivo a busca pela minimização do risco presente. Portanto, o auditor terá que realizar um trabalho detalhado para atenuar o risco, o que causa um aumento do seu esforço (Kikhia, 2015) e pode resultar no aumento de honorários de não auditoria.

Conforme Antle, Gordon, Narayanamoorthy & Zhou (2006), os honorários de não auditoria estão relacionados a muitos fatores, como o montante do contas a receber e estoques, desempenho passado e características do cliente (Ashbaugh, LaFond & Mayhew, 2003; Firth, 1997). Nesse sentido, as características do cliente incluem fatores de risco relacionados a ele, e apresenta-se relacionado com o risco de litígio do auditor, o que pode influenciar nos honorários de não auditoria.

Com base no supracitado, estabeleceu-se a segunda hipótese do estudo com o intuito de testar a influência dos honorários de não auditoria com o risco de litígio do auditor:

- **H₂: As firmas de auditoria cobram honorários de não auditoria mais elevados dos clientes que apresentam maior risco de litígio ao auditor.**

3. Procedimentos Metodológicos

Com um estudo de cunho descrito, documental e de natureza quantitativa, identificou-se uma população de 11.505 companhias abertas, localizadas nos Estados Unidos da América, que continham dados na base *Thomson Reuters Eikon*[®]. Desta população, para fins de obtenção da amostra, foram excluídas as empresas que não possuíam dados disponíveis das variáveis utilizadas no estudo, resultando em uma amostra final de 1.298 companhias abertas listadas que totalizou 6.490 observações. O período de análise compreendeu os anos de 2013 a 2017. Os dados referentes às variáveis independentes, dependente e de controle estão descritas com base em estudos que as suportam, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1

Variáveis utilizadas no estudo

Variável	Descrição	Métrica	Autor(es)
Variáveis Dependentes			
HAUD	Honorário de Auditoria	Logaritmo do valor total pago de honorários de auditoria.	Kikhia (2015); Jaramillo, Benau e Grima (2012); Venkataraman, Weber e Willenborg (2008); Abbott <i>et al.</i> (2003); Joshi e Hasan (2000).
HNAUD	Honorário de Não Auditoria	Logaritmo do valor total pago de honorários de não auditoria.	Jaramillo, Benau e Grima (2012); Abbott <i>et al.</i> (2003).
Variável Independente			
RLIT	Risco de Litígio	Equação 1	Sun e Liu (2011); Krishnan e Zhang (2005); Shu (2000).
Variáveis de Controle			
ALAV	Alavancagem		Venkataraman, Weber e Willenborg (2008); Abbott <i>et al.</i> (2003).
LUCR	Lucratividade		Jaramillo, Benau e Grima (2012); Joshi e Hasan (2000).
BigN	Empresa de auditoria	Dummy: 1 se empresa de auditoria é Big Four e 0 caso contrário.	Kikhia (2015); Jaramillo, Benau e Grima (2012); Sun e Liu (2011); Venkataraman, Weber e Willenborg (2008); Mayoral e Segura (2007); Carson, <i>et al.</i> (2004).

Fonte: dados da pesquisa.

A escolha dos possíveis determinantes para explicar o valor dos honorários de auditoria e honorários de não auditoria, no modelo proposto, teve como base as variáveis utilizadas pelas pesquisas prévias. Quanto ao risco de litígio do auditor, tendo em vista que este está associado a muitos fatores (Shu, 2000; Carcello & Palmrose, 1994; Lys & Watts, 1994; Stice, 1991), é necessário usar uma medida abrangente de medição. Shu (2000) explica o risco de litígio do auditor usando quatorze características da empresa auditada.

Para mensurar o risco de litígio do auditor utilizou-se a *proxy* desenvolvida por Shu (2000) também utilizada nos estudos de Sun & Liu (2011) e Krishnan & Zhang (2005), conforme apresentada na Equação 1.

$$\begin{aligned}
 RLIT = & 0,276 * TAM + 1,153 * EST + 2,075 * REC + 1,251 * ROA + & \text{Equação (1)} \\
 & 1,501 * LG + 0,301 * CV - 0,371 * RET + 0,235 * MB + 1,464 * PA + \\
 & 1,060 * DIF + 0,928 * SET + 0,463 * OP - 10,049
 \end{aligned}$$

Em que:

- *RLIT*: Risco de litígio.
- *TAM* (Tamanho): logaritmo natural do total de ativos.
- *EST* (Estoque): estoque dividido pelo total de ativos.
- *REC* (Receita): clientes divididos pelo total de ativos.
- *ROA* (Retorno sobre o Ativo): lucro líquido dividido pelo ativo total.
- *LG* (Liquidez Geral): total do ativo dividido pelo total do passivo no final do ano.
- *CV* (Crescimento das Vendas): vendas do ano anterior menos as vendas do ano atual divididas pelas vendas do ano anterior.

- *RET* (Retorno das Ações): distribuição de dividendos no último dia do ano fiscal.
- *MB* (*Market Book*): preço de mercado das ações dividido pelo valor contábil das ações no último dia do exercício fiscal.
- *PA* (Proporção de Ações): proporção de ações que foram negociadas durante o ano fiscal.
- *DIF* (Dificuldade Financeira): 1 se a empresa apresentou patrimônio líquido negativo no ano anterior e 0 caso contrário.
- *SET* (Setor): 1 se a empresa for dos setores código 2830, 3570, 7370, 8730, e entre 3825 e 3839 (segmentos da saúde, tecnologia da informação e telecomunicações) e 0 caso contrário.
- *OP* (Opinião de Auditoria): 1 se a empresa recebeu uma opinião de auditoria modificada no ano anterior, e 0 caso contrário.

A Equação 2 é utilizada para testar a hipótese H_1 e a Equação 3 é utilizada para testar a hipótese H_2 do estudo.

$$\text{HAUD} = \beta_0 + \beta_1 \text{RLIT} + \beta_2 \text{ALAV} + \beta_3 \text{LUCR} + \beta_4 \text{BigN} + \Sigma \text{efeito_fixo_setor}_{it} + \Sigma \text{efeito_fixo_ano}_{it} + \epsilon \quad \text{Equação (2)}$$

$$\text{HNAUD} = \beta_0 + \beta_1 \text{RLIT} + \beta_2 \text{ALAV} + \beta_3 \text{LUCR} + \beta_4 \text{BigN} + \beta \Sigma \text{efeito_fixo_setor}_{it} + \Sigma \text{efeito_fixo_ano}_{it} + \epsilon \quad \text{Equação (3)}$$

Para verificar se o risco de litígio do auditor afeta os honorários de auditoria e honorários de não auditoria nas empresas dos Estados Unidos da América, inicialmente, realizou-se o teste de normalidade *Shapiro-Wilk*, o qual demonstrou que os dados não são normais ($Z=14,134; z<0,000$), entretanto, devido ao tamanho da amostra utilizada, assume-se normalidade pelo Teorema do Limite Central. Posteriormente foi realizada a Correlação de *Spearman* e, para análise do modelo proposto, operacionalizaram-se as Equações 2 e 3, por meio de regressões *Ordinary Least Squares* (OLS) com erros padrão robustos e controle de efeito fixo de setor e ano.

Justifica-se a realização de regressão robusta devido ao teste *White* apresentar-se significativo ($P=214,07; p<0,000$), o que indica a presença de heterocedasticidade. Em relação ao controle de efeitos fixos de setor e ano, estes permitem que os resultados não sejam influenciados por características particulares, como, por exemplo, setor e, conforme Mayoral & Segura (2007), o controle fixo do ano tem como objetivo controlar possíveis efeitos temporários e fatores macroeconômicos. Todos os testes foram realizados no *software* estatístico *STATA14*®.

4. Análise dos Resultados

Esta sessão apresenta a descrição e análise dos achados encontrados no presente estudo. Inicia-se com a apresentação e análise da estatística descritiva das variáveis utilizadas, posteriormente a Correlação de *Spearman* entre as variáveis e, por fim, as regressões, com o intuito de analisar se há relação entre o risco de litígio e os honorários de auditoria e honorários de não auditoria. A partir da Tabela, 2 apresenta-se a estatística descritiva das variáveis utilizadas na presente pesquisa.

Tabela 2

Análise descritiva das variáveis

Variáveis	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Honorários de Auditoria*	7,5	485.991,00	3.251,00	13.635,00
Honorários de Não Auditoria*	0,00	36.400,00	244,00	1.225,00
Risco de Litígio	-13,203	13,650	3,377	2,189
Alavancagem	-2,601	8,561	0,352	0,350
Lucratividade	3,903	10,512	7,799	0,851
Empresa de Auditoria	0	1	0,781	0,413

*Expresso em milhares dólares.

Fonte: dados da pesquisa.

Como observado na Tabela 2, os valores dos honorários de auditoria e de não auditoria das empresas da amostra apresentam valores discrepantes. Destaca-se que para os honorários de não auditoria, algumas empresas não apresentaram gastos com o uso desse serviço. Em relação à variável independente risco de litígio, verifica-se que em média as empresas fornecem um risco de 3,377 aos auditores, entretanto, algumas empresas chegam a um risco de 13,650.

As demais variáveis também apresentaram diferenças consideráveis. A alavancagem e a lucratividade evidenciaram valores discrepantes, as quais podem estar relacionadas ao setor econômico das empresas. Ainda, quanto à empresa de auditoria, observa-se que a maior parte das empresas são auditadas por firmas *Big Four*, pois a média (0,781) apresentou-se mais próximo de 1.

Na sequência, mensuraram-se a intensidade e o sentido da relação entre as variáveis, por meio do coeficiente de Correlação de *Spearman*, com o propósito de identificar possíveis problemas de multicolinearidade nos dados. Segundo Fávero (2015), a presença de multicolinearidade não significa problemas do modelo, mas sua presença elevada gera um aumento no erro. Nesse sentido, a correlação não sugere necessariamente uma relação de causa e efeito, mas, sim, de associação entre as variáveis do estudo. Os resultados da Correlação de *Spearman* são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3

Correlação de Spearman entre as variáveis

	HAUD	HNAUD	RLIT	ALAV	LUCR	BigN
HAUD	1	1,000**	0,766**	0,387**	0,709**	0,540**
HNAUD		1	0,766**	0,387**	0,709**	0,540**
RLIT			1	0,444**	0,772**	0,454**
ALAV				1	0,364**	0,194**
LUCR					1	0,438**
BigN						1

**A correlação é significativa no nível 1%. HAUD= Honorários de auditoria; HNAUD= Honorários de não auditoria; RLIT= Risco de Litígio; ALAV= Alavancagem; LUCR= Lucratividade; BigN= Empresas de auditoria.

Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 3 que a matriz de correlação de *Spearman* das variáveis da pesquisa fornece evidências preliminares de que a variável independente risco de litígio está positivamente relacionada aos honorários de auditoria e de não auditoria. Além disso, verificou-se a existência de relação entre as variáveis dependentes honorários de auditoria e honorários de não auditoria com as demais variáveis de controle, alavancagem, lucratividade e firma de auditoria.

Referente aos honorários de auditoria, as variáveis risco de litígio (0,766), alavancagem (0,387), lucratividade (0,709) e firma de auditoria (0,540) apresentaram uma correlação significativa e positiva ao nível de 1%. Tratando-se dos honorários de não auditoria, as variáveis risco de litígio (0,766), alavancagem (0,387), lucratividade (0,709) e firma de auditoria (0,540) também apresentaram uma correlação significativa e positiva ao nível de 1%.

No que tange às variáveis explicativas da pesquisa, observa-se uma alta correlação entre elas. Destaca-se a correlação de 77% entre o risco de litígio e a lucratividade das empresas analisadas. Além disso, o risco de litígio apresentou forte correlação com a alavancagem e as firmas de auditoria, sendo de 44% e 45%, respectivamente. Ademais, a alavancagem apresentou uma correlação de 36% com a lucratividade e a lucratividade uma correlação de aproximadamente 44% com a variável empresa de auditoria (BigN).

Em relação a esses achados, presume-se que os honorários de auditoria e de não auditoria estão associados positivamente com o risco de litígio nas empresas analisadas. Destaca-se, entretanto, que a Correlação de *Spearman* apresenta apenas a associação existente entre as variáveis. Dessa forma, para a realização do teste das hipóteses da influência do risco de litígio e demais variáveis de controle nos honorários de auditoria e de não auditoria, realizou-se a regressão OLS cujos resultados estão apresentados na Tabela 4.

Tabela 4

Resultados do modelo da Regressão Linear Múltipla

Variável		Honorários de Auditoria (Equação 2)	Honorários de Não Auditoria (Equação 3)
Constante	Coeficiente	3,834	0,448
	Sig.	0,000***	0,000***
Risco de Litígio	Coeficiente	0,085	0,006
	Sig.	0,000***	0,000***
Alavancagem	Coeficiente	-0,021	-0,001
	Sig.	0,192	0,143
Lucratividade	Coeficiente	0,228	0,015
	Sig.	0,000***	0,000***
Empresa de Auditoria	Coeficiente	0,275	0,021
	Sig.	0,000***	0,000***
Efeitos Fixos Setor e Ano		Sim	Sim
Sig. do modelo		0,000***	0,000***
R ²		65,11	65,90
R ² Ajustado		65,02	65,81
Durbin-Watson		2,058	2,048
VIF		1,16 – 2,20	1,16 – 2,20
Número de observações		6.490	6,490

***significância a nível de 1%; **5%; *10%. Regressão OLS com erros padrão robustos e controle de efeito fixo de setor e ano. VIF=*Variance Inflation Factor*; Sig.=significância.

Fonte: dados da pesquisa.

Conforme verificado na Tabela 4, os modelos demonstraram significância de 1%. O teste VIF de multicolinearidade entre as variáveis apresentou valores abaixo de 10 para os dois modelos, o que demonstra a aceitabilidade dos dados quanto a este pressuposto. O teste *Durbin-Watson* também demonstrou aceitabilidade dos dados quanto ao pressuposto de autocorrelação serial nos resíduos, por apresentar valores próximos a 2.

O poder de explicação dos modelos econométricos, observado por meio do R^2 , em relação aos honorários de auditoria, foi de 65,11%, e tratando-se dos honorários de não auditoria, o poder explicativo foi de 65,90%. Em relação ao R^2 ajustado, o qual indica uma noção de quanto o modelo generaliza os resultados, em que quanto mais próximo do valor do R^2 maior será o poder de explicação do modelo, pode-se observar que o R^2 ajustado dos honorários de auditoria é de 65,02% e dos honorários de não auditoria 65,81%, demonstrando que o poder de explicação dos modelos são significativos.

Estudos anteriores, sobre determinantes de honorários de auditoria e honorários de não auditoria, apresentaram modelos com poder explicativos (R^2) que variavam entre 17,4% e 80,1% (Kikhia, 2015; Jaramillo, Benau & Grima, 2012; Venkataraman, Weber & Willenborg, 2008; Abbott *et al.*, 2003; Joshi & Hasan, 2000). Nesse sentido, de acordo com os estudos evidenciados na literatura, observa-se que ambos os modelos do presente estudo demonstram um poder de explicação robusto, pois, quando comparados com outras pesquisas, os modelos apresentam-se entre os de maior poder explicativo.

Em relação à Equação 2, no que tange à variável independente, nota-se, conforme a Tabela 4, que o risco de litígio se apresentou significativo e positivo em relação aos honorários de auditoria. Este resultado indica que o risco de litígio impacta nos honorários de auditoria, ou seja, quanto maior (menor) o risco de litígio, maior (menor) será o valor cobrado referente aos honorários de auditoria. Em termos econômicos, o coeficiente de 0,085 (Tabela 4) indica que a variação de um desvio padrão no risco de litígio representa uma alteração em torno de 18% ($0,085 \times 2,189$ (Tabela 2)) nos honorários de auditoria.

Diante da evidência encontrada para essa variável no modelo, aceita-se a hipótese H_1 de que as firmas de auditoria cobram honorários de auditoria mais elevados de clientes que apresentam maior risco de litígio ao auditor. Este resultado corrobora com o estudo de Venkataraman, Weber e Willenborg (2008) o qual relatou que a exposição do auditor ao risco de litígio reflete nos honorários de auditoria.

Esse achado indica que a partir da identificação de um alto risco de litígio, os auditores são instigados a despendem um maior esforço e tempo no trabalho de auditoria, como, por exemplo, por meio do aumento da aplicação de testes (Bronson, Ghosh & Hogan, 2017; Simunic & Stein, 1996), fato que pode levar a firma de auditoria a cobrar um prêmio pelo trabalho e risco assumido (Bronson, Ghosh & Hogan, 2017). Entretanto, não é possível identificar a quantidade de horas despendidas pelo auditor em decorrência do aumento do trabalho (DeFond & Zhang, 2014) devido a um alto risco de litígio. Esse fato apresenta-se como uma limitação, pois salienta-se que o montante pago à firma de auditoria não especifica o valor pago por um esforço adicional decorrente do risco de litígio.

Os resultados da Equação 3 evidenciaram que o risco de litígio apresentou uma relação significativa e positiva com os honorários de não auditoria. Esse resultado sugere que quanto maior (menor) o risco de litígio, maior (menor) será o valor cobrado pelos honorários de não auditoria. Em relação à análise econômica, o coeficiente de 0,006 (Tabela 4) indica que a variação de um desvio padrão no risco de litígio representa um aumento de 1,3% ($0,006 \times 2,189$ (Tabela 2)) nos honorários de não auditoria. Esse achado suporta a hipótese H_2 de que as firmas de auditoria cobram honorários de não auditoria mais elevados de clientes que apresentam maior risco de litígio ao auditor. Nesse contexto, Sun & Liu (2011), mencionam que perante um alto risco de litígio, os auditores são motivados a despendem mais esforços e realizar um trabalho especializado, como, por exemplo, auditoria com demanda especial e verificação fiscal.

Referente às demais variáveis explicativas (de controle), a alavancagem não apresentou relação significativa nos dois modelos. Apesar de não constatar uma relação significativa, fato que diverge do estudo realizado por Abbott *et al.* (2003), os quais evidenciaram uma relação negativa e significativa da alavancagem em ambos os honorários, observa-se que o sinal negativo é condizente com o estudo dos autores.

A variável lucratividade mostrou-se significativa e positiva em relação aos honorários de auditoria e honorários de não auditoria. Esses resultados sugerem que empresas lucrativas pagam mais honorários de auditoria e de não auditoria, tendo em vista que lucros maiores podem exigir testes rigorosos de auditoria em testes de controle e substantivos, o que também requer mais tempo de auditoria. Esse achado reforça o estudo de Joshi & Hasan (2000), o qual evidenciou esse resultado ao analisar a relação entre lucratividade e honorários de auditoria e honorários de não auditoria. Em contraponto a esse resultado, o estudo de Jaramillo, Benau & Grima (2012) não confirmou a lucratividade como fator que influencia os honorários, essa divergência pode estar relacionada ao país no qual o estudo foi realizado, sendo que os autores analisaram o mercado mexicano, com uma amostra de 59 empresas.

Em relação à variável firma de auditoria, observou-se uma associação significativa e positiva tanto com os honorários de auditoria como os de não auditoria. Nesse sentido, entende-se que grandes firmas de auditoria possuem maior incentivo para proteger sua reputação e assim oferecem serviços de alta qualidade (Sun & Liu, 2011), o que implicam honorários de auditoria e de não auditoria mais elevados. Tal resultado corrobora com os estudos de Kikhia (2015), Jaramillo, Benau & Grima (2012), Venkataraman, Weber & Willenborg (2008), Mayoral & Segura (2007) e Carson, *et al.* (2004), os quais demonstraram que os honorários são mais elevados quando as empresas são auditadas por uma firma de auditoria *Big Four*.

De forma geral, o presente estudo evidenciou que o risco de litígio do auditor, decorrente de características do cliente, corresponde a um dos fatores considerados para estabelecer o valor dos honorários do auditor. Conforme Sun & Liu (2011), um maior risco de litígio do auditor demanda uma maior supervisão e especialização por parte desse profissional, sendo que este empenho em prestar o serviço é sustentado por valores mais altos de honorários de auditoria e honorários de não auditoria. Além disso, outros fatores já evidenciados na literatura foram reforçados por meio deste estudo, como determinantes dos honorários de auditoria e honorários de não auditoria, os quais correspondem à alavancagem, à lucratividade e à empresa de auditoria.

Por fim, a aplicação empírica do modelo de mensuração de risco de litígio desenvolvido por Shu (2000), no contexto norte-americano, possibilitou verificar o risco de litígio do auditor, o qual está associado a características do cliente, além de inferir a influência do mesmo nos honorários de auditoria e de não auditoria. Destaca-se o número de observações do estudo e o poder explicativo do modelo testado, os quais forneceram robustez aos resultados, quando comparados a outros estudos que buscaram evidenciar os determinantes dos honorários de auditoria. Ainda, observa-se que o cenário norte-americano é um mercado financeiro forte e desenvolvido, desta forma, os achados deste estudo podem ser utilizados como parâmetro para empresas e firmas de auditoria em outros ambientes do mercado, quando for tratado sobre honorários de auditoria, não auditoria e risco de litígio do auditor.

5. Conclusão

O estudo objetivou analisar a influência do risco de litígio do auditor nos honorários de auditoria e de não auditoria nas empresas listadas nos Estados Unidos da América. A pesquisa foi caracterizada como descritiva, quantitativa e documental com o período de análise dos dados dos anos de 2013 a 2017.

Duas hipóteses foram testadas em relação ao objetivo proposto. A primeira corresponde às firmas de auditoria que cobram honorários de auditoria mais elevados dos clientes que apresentam maior risco de litígio ao auditor. Embora tal relação possa parecer evidente, nenhum estudo ainda efetuou tal verificação ao segregar empresas que apresentam possibilidades de litígio e de não litígio. Para tanto, utilizou-se o modelo de risco de litígio desenvolvido por Shu (2000), o qual foi elaborado com dados do mercado norte-americano. Com esta identificação foi possível, então, verificar a influência do risco de litígio, além de outras variáveis de controle, nos honorários de auditoria. O resultado encontrado demonstra a existência de relação significativa e positiva, estatisticamente ao nível de 1%.

Na prática, este resultado indica que a partir do momento em que o auditor percebe um alto risco de litígio da empresa auditada, este é inclinado a despende um maior esforço e tempo na aplicação de testes para realizar o trabalho de auditoria (Bronson, Ghosh & Hogan, 2017; Simunic & Stein, 1996). Sendo que esse fato pode implicar no aumento do valor cobrado de honorários de auditoria, devido ao trabalho e risco assumido pelo auditor. Além da variável risco de litígio, as variáveis de controle, lucratividade e empresa de auditoria também apresentaram relação, contribuindo na identificação de fatores explicativos do montante dos honorários de auditoria.

A hipótese 2 refere-se às firmas de auditoria que cobram honorários de não auditoria mais elevados dos clientes que apresentam maior risco de litígio ao auditor. Da mesma forma que se observou com os honorários de auditoria, o risco de litígio do auditor também apresentou relação significativa e positiva estatisticamente ao nível de 1% com os honorários de não auditoria.

Nesse sentido, infere-se que, perante um alto risco de litígio, os auditores são motivados a despende mais esforços e realizar um trabalho especializado, como, por exemplo, auditoria especial, verificação fiscal, fusões e aquisições (Sun & Liu, 2011). Dessa forma, a realização de um maior número de atividades, conseqüentemente, influencia no aumento dos valores referente a honorários de não auditoria. Ainda, as variáveis de controle lucratividade e empresa de auditoria também apresentaram-se significativas ao nível de 1% em relação aos honorários de não auditoria.

Este estudo contribui para a literatura ao fornecer evidências sobre o teste da relação entre o risco de litígio do auditor e os honorários de auditoria e honorários de não auditoria. Ademais, enfoca o risco de litígios do auditor, mensurado por meio de características do cliente. Adicionalmente, os resultados do estudo também contribuem ao evidenciar o reflexo econômico do risco de litígio do auditor nos honorários de auditoria e de não auditoria, sendo de 18% e 1,3%, respectivamente.

As limitações do estudo consistem no modelo de risco de litígio utilizado, sendo este específico para mensuração no cenário norte-americano, o que impossibilita a generalização dos resultados. Pesquisas futuras podem analisar se a relação entre os honorários de auditoria e de não auditoria e o risco de litígio do auditor é diferente entre empresas de capital aberto e fechado. Ainda, estudos futuros podem verificar outros períodos e também outros mercados acionários, como, por exemplo, países em desenvolvimento. Sugere-se que estudos futuros também avaliem diferenças econômicas, culturais do sistema jurídico e fatores macroeconômicos em diferentes países em relação ao risco de litígio do auditor e aos honorários de auditoria e de não auditoria.

Referências

- Abbott, L. J., Gunny, K., & Pollard, T. (2017). The Impact of Litigation Risk on Auditor Pricing Behavior: Evidence From Reverse Mergers. *Contemporary Accounting Research*, 34(2), pp. 1103-1127. Doi: <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12300>
- Abbott, L. J., Parker, S., Peters, G. F., & Raghunandan, K. (2003). An empirical investigation of audit fees, nonaudit fees, and audit committees. *Contemporary Accounting Research*, 20(2), pp. 215-234. Doi: <https://doi.org/10.1506/8YP9-P27G-5NW5-DJKK>
- Antle, R., Gordon, E., Narayanamoorthy, G., & Zhou, L. (2006). The joint determination of audit fees, non-audit fees, and abnormal accruals. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 27(3), pp. 235-266. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11156-006-9430-y>
- Ashbaugh, H., LaFond, R., & Mayhew, B. W. (2003). Do nonaudit services compromise auditor independence? Further evidence. *The accounting review*, 78(3), pp. 611-639. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr.2003.78.3.611>

- Badertscher, B., Jorgensen, B., Katz, S., & Kinney, W. (2014). Public equity and audit pricing in the United States. *Journal of Accounting Research*, 52(2), pp. 303-339. Doi: <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12041> Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/24518212>
- Bronson, S. N., Ghosh, A. A., & Hogan, C. E. (2017). Audit Fee Differential, Audit Effort, and Litigation Risk: An Examination of ADR Firms. *Contemporary Accounting Research*, 34(1), pp. 83-117. Doi: <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12238>
- Carcello, J. V., & Palmrose, Z. V. (1994). Auditor litigation and modified reporting on bankrupt clients. *Journal of Accounting Research*, 32, pp. 1-30. Doi: 10.2307/2491436 <https://www.jstor.org/stable/2491436>
- Carson, E., Fargher, N., Simon, D. T., & Taylor, M. H. (2004). Audit fees and market segmentation—further evidence on how client size matters within the context of audit fee models. *International Journal of Auditing*, 8(1), pp. 79-91. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2004.00159.x>
- Cahan, S. F., & Zhang, W. (2006). After Enron: Auditor conservatism and ex-Andersen clients. *The Accounting Review*, 81(1), pp. 49-82. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr.2006.81.1.49>
- Choi, J. H., Kim, J. B., Liu, X., & Simunic, D. A. (2009). Cross-listing audit fee premiums: Theory and evidence. *The Accounting Review*, 84(5), pp. 1429-1463. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr.2009.84.5.1429>
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of accounting and economics*, 3(3), pp. 183-199. Doi: [https://doi.org/10.1016/0165-4101\(81\)90002-1](https://doi.org/10.1016/0165-4101(81)90002-1)
- DeFond, M. L., Raghunandan, K., & Subramanyam, K. R. (2002). Do non-audit service fees impair auditor independence? Evidence from going concern audit opinions. *Journal of accounting research*, 40(4), pp. 1247-1274. Doi: <https://www.jstor.org/stable/3542312>
- DeFond, M., & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of Accounting and Economics*, 58(2-3), pp. 275-326. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2014.09.002>
- Elder, R., Zhang, Y., Zhou, J., & Zhou, N. (2009). Internal control weaknesses and client risk management. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 24(4), pp. 543-579. Doi: <https://doi.org/10.1177/0148558X0902400403>
- Fávero, L. P. (2015). *Análise de Dados: Modelos de Regressão com Excel®, STATA® e SPSS®*. (1a ed). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Firth, M. (1997). The provision of nonaudit services by accounting firms to their audit clients. *Contemporary Accounting Research*, 14(2), pp. 1-21. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.1997.tb00524.x>
- Ghosh, A., & Tang, C. Y. (2015). Auditor resignation and risk factors. *Accounting Horizons*, 29(3), pp. 529-549. Doi: <https://doi.org/10.2308/acch-51074>
- Hay, D., Knechel, W. R., & Ling, H. (2008). Evidence on the impact of internal control and corporate governance on audit fees. *International Journal of Auditing*, 12(1), pp. 9-24. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2008.00367.x>
- Hay, D. C., Knechel, W. R., & Wong, N. (2006). Audit fees: A meta-analysis of the effect of supply and demand attributes. *Contemporary accounting research*, 23(1), pp. 141-191. Doi: <https://doi.org/10.1506/4XR4-KT5V-E8CN-91GX>
- Heninger, W. G. (2001). The association between auditor litigation and abnormal accruals. *The Accounting Review*, 76(1), pp. 111-126. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr.2001.76.1.111>
- Hoitash, R., Markelevich, A., & Barragato, C. A. (2007). Auditor fees and audit quality. *Managerial Auditing Journal*, 22(8), pp. 761-786. Doi: <https://doi.org/10.1108/02686900710819634>

- Hope, O. K., & Langli, J. C. (2010). Auditor independence in a private firm and low litigation risk setting. *The Accounting Review*, 85(2), pp. 573-605. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.2.573>
- Jaramillo, M. J., Benau, M. A. G., & Grima, A. Z. (2012). Factores que determinan los honorarios de auditoría: Análisis empírico para México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(59), pp. 387-406. Recuperado em <<https://www.redalyc.org/pdf/290/29024166002.pdf>>
- Joshi, P. L., & Bastaki, H. A. (2000). Determinants of audit fees: evidence from the companies listed in Bahrain. *International journal of auditing*, 4(2), pp. 129-138. Doi: <https://doi.org/10.1111/1099-1123.00308>
- Kaplan, S. E., & Williams, D. D. (2013). Do going concern audit reports protect auditors from litigation? A simultaneous equations approach. *The Accounting Review*, 88(1), pp. 199-232. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr-50279>
- Kikhia, H. Y. (2015). Determinants of audit fees: evidence from Jordan. *Accounting and finance Research*, 4(1), pp. 42-53. Doi: <https://doi.org/10.5430/afr.v4n1p42>
- Kim, Y., & Park, M. S. (2013). Real activities manipulation and auditors' client-retention decisions. *The Accounting Review*, 89(1), pp. 367-401. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr-50586>
- Krishnan, J., & Krishnan, J. (1997). Litigation risk and auditor resignations. *Accounting Review*, pp. 539-560. Recuperado em <<https://www.jstor.org/stable/248174>>
- Krishnan, J., & Zhang, Y. (2005). Auditor litigation risk and corporate disclosure of quarterly review report. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 24(s-1), pp. 115-138. Doi: <https://doi.org/10.2308/aud.2005.24.s-1.115>
- Krishnan, G. V., Sun, L., Wang, Q., & Yang, R. (2013). Client risk management: A pecking order analysis of auditor response to upward earnings management risk. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(2), pp. 147-169. Doi: <https://doi.org/10.2308/ajpt-50372>
- Lim, C. Y., Ding, D. K., & Charoenwong, C. (2013). Non-audit fees, institutional monitoring, and audit quality. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 41(2), pp. 343-384. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11156-012-0312-1>
- Lim, C. Y., & Tan, H. T. (2008). Non-audit service fees and audit quality: The impact of auditor specialization. *Journal of accounting research*, 46(1), pp. 199-246. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1475-679X.2007.00266.x>
- Lys, T., & Watts, R. L. (1994). Lawsuits against auditors. *Journal of accounting research*, 32, pp. 65-93. Doi: <https://doi.org/10.2307/2491440> <https://www.jstor.org/stable/2491440>
- Mayoral, J. A. M., & Segura, A. S. (2007). um estudio empírico de los honorários del auditor. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (32), pp. 81-110. Doi: [https://doi.org/10.1016/S1138-5758\(07\)70092-0](https://doi.org/10.1016/S1138-5758(07)70092-0)
- Schmidt, J. J. (2012). Perceived auditor independence and audit litigation: The role of nonaudit services fees. *The Accounting Review*, 87(3), pp. 1033-1065. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr-10217>
- Seetharaman, A., Gul, F. A., & Lynn, S. G. (2002). Litigation risk and audit fees: Evidence from UK firms cross-listed on US markets. *Journal of accounting and economics*, 33(1), pp. 91-115. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(01\)00046-5](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(01)00046-5)
- Simunic, D. A. (1984). Auditing, consulting, and auditor independence. *Journal of Accounting research*, 22(2), pp. 679-702. Doi: <https://doi.org/10.2307/2490671> <https://www.jstor.org/stable/2490671>
- Simunic, D. A. (1980). The pricing of audit services: Theory and evidence. *Journal of accounting research*, 18(1), pp. 161-190. Doi: <https://doi.org/10.2307/2490397> <https://www.jstor.org/stable/2490397>

- Simunic, D., & M. Stein. (1996). The Impact of Litigation Risk on Audit Pricing: A Review of the Economics and the Evidence. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* Vol. 15, pp. 119-34. Recuperado em: <<https://search.proquest.com/docview/216733305?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>>
- Shu, S. Z. (2000), Auditor resignations: clientele effects and legal liability, *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 29(2), pp. 173-205. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(00\)00019-7](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(00)00019-7)
- Sterzeck, G. (2017). Audit Expectation Gap nos litígios das firmas de auditoria (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo). Doi: 10.11606/T.12.2017.tde-14062017-093241
- Stice, J. D. (1991). Using financial and market information to identify pre-engagement factors associated with lawsuits against auditors. *Accounting Review*, 66(3), pp.516-533. Recuperado em< <https://www.jstor.org/stable/247807>>
- Sun, J., & Liu, G. (2011). Client-specific litigation risk and audit quality differentiation. *Managerial Auditing Journal*, 26(4), pp. 300-316. Doi: <https://doi.org/10.1108/02686901111124639>
- Venkataraman, R., Weber, J. P., &Willenborg, M. (2008). Litigation risk, audit quality, and audit fees: Evidence from initial public offerings. *The Accounting Review*, 83(5), pp. 1315-1345. Doi: <https://doi.org/10.2308/accr.2008.83.5.1315>
- Watts, R. L., & Zimmerman, J. L. (1983). Agency problems, auditing, and the theory of the firm: Some evidence. *The Journal of Law and Economics*, 26(3), pp. 613-633. Doi: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/467051?journalCode=jle>
- Whisenant, S., Sankaraguruswamy, S., &Raghunandan, K. (2003). Evidence on the joint determination of audit and non-audit fees. *Journal of accounting research*, 41(4), pp. 721-744. Doi: <https://doi.org/10.1111/1475-679X.00121>
- Zaman, M., Hudaib, M., &Haniffa, R. (2011). Corporate governance quality, audit fees and non-audit services fees. *Journal of Business Finance & Accounting*, 38(1-2), pp. 165-197. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-5957.2010.02224.x>

Influência da folga financeira no Gerenciamento de Resultados nas cooperativas de crédito brasileiras

Ramon Rodrigues dos Santos

<https://orcid.org/0000-0002-3413-3333> | E-mail: ramon.rodrigues@ufpe.br

Joséte Florencio dos Santos

<https://orcid.org/0000-0002-5366-2548> | E-mail: jfs@ufpe.br

Resumo

Objetivo: Identificar a influência da folga financeira no Gerenciamento de Resultados (GR) nas cooperativas de crédito singulares brasileiras, como uma estratégia de financiamento pré-perdas.

Método: A amostra compreende 626 cooperativas de crédito singulares brasileiras no período entre 2000 e 2019 (20 anos). A variável dependente é dicotômica, buscando analisar o GR como “fato” propriamente dito, inspirada na operacionalização proposta por Dantas, Borges e Fernandes (2018). Em sequência, adicionou-se uma *proxy* para refletir a folga financeira das cooperativas de crédito brasileiras, baseada em indicadores de liquidez do Sistema PEARLS, o “L2”. Além disso, para controle, adicionaram-se variáveis relacionadas ao perfil das operações de crédito e características da cooperativa de crédito, como o seu porte, se realizam captações de depósitos à vista, da proporção de operações vencidas (de nível B a H), *spread* e classificação como uma cooperativa de livre admissão de associados.

Resultados: Os resultados destacaram uma influência positiva da folga financeira no GR nas cooperativas de crédito brasileiras. Com isso, quanto maior (ou menor) a folga financeira à disposição dos gestores, maior (ou menor) a propensão à prática de GR. Logo, a folga amorteceria a interação entre incerteza e aversão ao risco, como um *buffer* financeiro.

Contribuições: Os resultados indicam que a “posse” da folga financeira colabora no reporte dos resultados, mitigando a percepção de risco dos cooperados e do agente regulador, intensificadas devido às características específicas e pressões econômicas, políticas e sociais exercidas pelos *stakeholders*.

Palavras-Chave: Folga Financeira; Gerenciamento de Resultados; Cooperativas de Crédito; Cooperativas Financeiras.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Recebido em 12/5/2020. Pedido de Revisão em 10/6/2020. Resubmetido em 25/8/2020. Aceito em 6/9/2020 por Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima (Editor). Publicado em 23/12/2020. Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

1. Introdução

O cooperativismo, enquanto movimento de associação humana, tem o seu marco associado à cidade de Rochdale, distrito de Manchester, na Inglaterra (Menezes, 2018), e uma das áreas em que o avanço destas instituições se mostra mais expressivo é a do cooperativismo de crédito, ou cooperativismo financeiro, em termos mais recentes. Por meio da Lei n.º 4.565 (Brasil, 1964), as cooperativas de crédito foram equiparadas às demais instituições financeiras, sendo o Banco Central do Brasil (Bacen) o órgão supervisor e fiscalizador dessas instituições. No entanto, diferentemente das instituições bancárias ditas “tradicionais”, o foco das cooperativas de crédito não está puramente na obtenção de resultado, mas, principalmente, no papel social que exercem (Maia & Bressan, 2020).

Com isso, haveria um *trade-off* nessas relações, uma vez que, enquanto ação prática, o movimento cooperativo pode não prescindir das ideias ou doutrinas propriamente ditas, mas sim das ações conscientes dos seus gestores, com políticas traçadas de maneira precisa e fins determinados para maximizar o seu valor, a sua eficiência e a manutenção de sua posição de mercado. Mesmo sem finalidade lucrativa, devido à remuneração a partir dos produtos financeiros ofertados serem maiores do que os custos inerentes a esses produtos e às despesas para a manutenção das atividades da cooperativa, conseqüentemente, geram-se lucros, ou no caso das cooperativas, sobras, vistas como um *spread* por parte da instituição para com os seus associados.

Nesse contexto, a instituição das sobras tem sido cada vez mais recorrente por parte das cooperativas de crédito, uma vez que tem sido percebida como um instrumento atrativo, tanto para com os cooperados já instituídos na organização quanto como estratégia para a captação de novos associados. Logo, ao mesmo tempo em que esse instituto é visto de maneira favorável por parte dos cooperados, empreende uma estratégia de gerenciamento por parte dos seus gestores, uma vez que esses gestores obtêm informações privilegiadas sobre o desempenho atual da cooperativa, originando, conseqüentemente, assimetrias informacionais e o gerenciamento de seus resultados.

A estratégia de gerenciamento para as cooperativas de crédito baseia-se na premissa de que a dispersão desses resultados é entendida pelos associados como uma medida de risco. Assim, uma menor variabilidade tende a preservar a distribuição de sobras aos associados e mitigar as percepções de risco em relação à cooperativa, uma vez que a divulgação de resultados negativos ou com uma grande variabilidade denotaria uma situação de ineficiência ou até mesmo de insegurança econômico-financeira da entidade, causando, ao extremo, desmutualizações (Maia, Bressan, Lamounier & Braga, 2013; Silva, Niyama, Rodrigues & Lourenço, 2018).

Esse fato é atenuado pelo fato de que as cooperativas de crédito não possuem acesso à captação de recursos pelo mercado acionário. Com isso, somada à adequação mínima de capital exigida pelos órgãos reguladores, essas instituições seriam levadas a constituir e manter uma espécie de folga financeira, a partir de recursos não aplicados pelas cooperativas singulares em operações de crédito para minimizar uma situação de excesso ou de retração do seu desempenho econômico. Com isso, este trabalho oferece um exame da capacidade de retenção de riscos da empresa, determinado pela existência de folga financeira, como função passiva (Rafailov, 2017), e não apenas como fonte ativa para investimentos ou inovação. Cabe ressaltar que no caso das cooperativas de crédito, não existem motivações pelo ponto de vista do mercado de ações, uma vez suas captações são realizadas por meio dos depósitos e/ou do capital social formado por cota-partes de seus associados. Logo, é necessário avaliar outros aspectos que possam exercer essa influência no que se refere ao gerenciamento de resultados por parte dessas instituições, como o estoque de recursos em caixa e equivalentes.

Os dados do último relatório do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo (SNCC), referentes ao ano de 2019, destacam que os recursos não aplicados pelas cooperativas singulares em operações de crédito são direcionados para aplicações de liquidez no mercado financeiro, diretamente pelas singulares ou por meio da aplicação centralizada de recursos, ou centralização financeira, possibilidade oferecida pelos sistemas cooperativos às suas filiadas. O estoque desses recursos no período supracitado estava distribuído em títulos de renda fixa, títulos e valores mobiliários vinculados, operações compromissadas e cotas de fundos de investimento, correspondendo uma participação de 33,1% dos ativos totais (Bacen, 2020a), o que permite vislumbrar a relevância desses recursos, além das atividades com as operações de crédito dessas instituições.

Nesse contexto, como o gerenciamento de resultados afeta a posição econômica da empresa, a decisão de mitigar o risco por meio do seu conjunto de caixa e equivalentes precederia a avaliação da capacidade de reter esses riscos, como um *buffer* financeiro, deixando-a em uma posição melhor (ou não) do que uma empresa presa em um único curso de ação. Isto posto, busca-se verificar se a folga financeira é uma motivação para que essas instituições utilizem esse mecanismo quando do gerenciamento de resultados, e sua influência, buscando levantar evidências quanto aos possíveis efeitos positivos e negativos desse *buffer* financeiro no desempenho das cooperativas de crédito brasileiras. A identificação dessa relação pode fornecer meios simples para que os gestores tenham meios claros para atingir os seus objetivos e para que os acadêmicos desenvolvam trabalhos que possam ir além da prática desta estratégia.

2. Referencial Teórico

2.1 Os Conflitos de Agência e o Gerenciamento de Resultados (GR) em Cooperativas de Crédito

O problema da agência tenta fornecer soluções para dois problemas fundamentais: os que surgem quando os objetivos do principal são diferentes daqueles do agente e as situações em que é difícil ou muito caro para o principal verificar as atividades do agente (Eisenhardt, 1989). Quando se postula que os gerentes do dinheiro de outras pessoas não podem protegê-lo com o mesmo zelo de quando eram seus, isso ao longo dos anos se prova correto. Todavia, a teoria da agência avança quando destaca que o relacionamento entre os atores envolvidos deve refletir uma distribuição eficiente dos custos de risco entre as partes. Cabe ressaltar, entretanto, que essa afirmação certamente ignora dois aspectos principais: o primeiro, é que os teóricos modernos das agências assumem que, após a disseminação adequada das informações e a alocação de custos com riscos, o conflito desaparece; e, em segundo, eles assumem que, em todo momento, o agente designado tem a capacidade de administrar a preocupação comercial para criar riqueza perpetuamente ou pelo menos no retorno exigido pelo principal (Kirika, 2017).

A diferença mais importante entre uma cooperativa e uma empresa comum pode estar relacionada à motivação dos membros que se comprometem com sua criação, uma vez que aqueles que se comprometem com a criação de uma empresa cooperativa buscam ser providos de bens e serviços a preço de custo. Infelizmente, este conceito, também pode vir a reduzir a sua atuação, considerando-a apenas uma função de maximização da função de utilidade de seus cooperados (Mercer, Póvoa & Piccoli, 2019). Com isso, a primeira ideia levantada para este trabalho surge a partir da seleção adversa, uma vez que não é possível que o principal (o cooperado) verifique completamente as competências ou habilidades dos gestores enquanto estão trabalhando, ou quando, na maioria dos casos, os membros não possuem experiência comercial suficiente. Os problemas decorrentes desses conflitos são considerados um fator de risco para a sustentabilidade a longo prazo destas instituições (Menezes, 2018).

Além disso, a dupla função das cooperativas de crédito (a de intermediário de poupança e a de “agência” de empréstimos) permite que os seus associados sejam poupadores e devedores ao mesmo tempo. Como estas instituições são de propriedade e governadas por seus membros, os seus membros-gerentes são suscetíveis a conflitos de agências entre associados (diretores) e gerentes (agentes), bem como entre membros que poupam e tomam empréstimos, o que reforça a importância de observar a dominação do grupo membro nessas entidades, uma vez que esse contexto é peculiar às cooperativas de crédito e não é observado em instituições financeiras tradicionais (Fama & Jensen, 1983a; 1983b; Mercer, Póvoa & Piccoli, 2019).

Para tanto, utilizando a flexibilidade de normas legais e contábeis, as cooperativas de crédito praticam o gerenciamento de resultados, com o viés de que os investidores mantenham os seus investimentos e potenciais investidores possam estar interessados em colocar o seu investimento na cooperativa (Li & Richie, 2016). Além disso, esta estratégia também refletiria o risco moral reverso da necessidade de responder a clientes “poderosos”: os credores preferem proteger-se contra a possibilidade de mutuários financeiramente fracos serem levados a dificuldades financeiras; e grandes investidores com risco de concentração, devido à alta exposição à empresa, favorecem a redução da volatilidade de seus ganhos.

Nesse contexto, a instituição das sobras tem sido cada vez mais recorrente por parte das cooperativas de crédito, uma vez que tem sido percebida como um instrumento atrativo, tanto para com os cooperados já instituídos na organização, quanto como estratégia para a captação de novos associados. Caso o saldo ao final do ano seja positivo (superavitário), a distribuição das sobras não é feita em remuneração ou na medida do capital social de cada sócio, mas na razão da participação dos cooperados para a formação de tal resultado, devolvendo a cada qual a sua proporção, o que consolida nas cooperativas um princípio de justiça distributiva. Com isso, a existência de um resultado positivo ou negativo na empresa e a assimetria de informações entre as partes interessadas pode incentivar a gestão ter um comportamento disfuncional, como maximizar ou minimizar os seus resultados, buscando mostrar aos associados a sua capacidade de gerar sobras e de manter condições estáveis na cooperativa.

Os principais resultados de estudos anteriores indicam que os gestores de instituições financeiras cooperativas (que incluem as cooperativas de crédito e os bancos cooperativos) se envolveriam no gerenciamento de resultados por fatores intrínsecos à organização, como para evitar divulgar perdas (Bressan, Bressan & Silva Júnior, 2015; Santos & Guerra, 2018), a variação da carteira de crédito ou empréstimos vencidos (Bressan, Bressan & Silva Júnior, 2016; Kar, 2017; Naaman, 2018) ou afetados por *benchmarks* externos, como o desempenho do setor, Produto Interno Bruto (PIB) ou prociclicidade dos negócios (Skala, 2015; Henselmann, Ditter & Lupp, 2016; Olszak, Pipień & Kowalska, 2017; Hessou & Lai, 2018; Olszak, Roszkowska & Kowalska, 2018; Dantas, Borges & Fernandes, 2018; Meriläinen, 2019) e a relação com outros atributos, como a persistência das sobras (Diniz & Girão, 2019), o conservadorismo (Santos & Santos, 2020) ou porte da cooperativa de crédito (Diniz, 2020).

Além disso, os achados também destacaram que os reguladores do sistema financeiro dependem apenas da interpretação quantitativa das demonstrações contábeis. O lado negativo é que os desejos do principal geralmente não são levados em consideração nesta equação patrimonial; ademais, a capacidade do agente de criar riqueza para o agente não se reflete nas demonstrações financeiras, nem a sua integridade, uma vez que uma entidade pode vir a proteger contas auditadas limpas sem cometer nenhuma fraude, mas operando super ou subotimamente pelas lentes do diretor (Kirika, 2017).

Isto posto, um dos principais desafios do gerenciamento eficaz é aplicar os recursos disponíveis de uma empresa para minimizar o impacto de ameaças exógenas na organização enquanto tenta capturar as oportunidades. Além de considerar a atratividade relativa dos instrumentos financeiros disponíveis, a tomada de decisões corporativas precisa encontrar um equilíbrio entre a necessidade de adaptabilidade (futura) e o desempenho atual e futuro. Como resultado, diferentes configurações de recursos financeiros surgem e estudos empíricos descobrem que as empresas usam questões de caixa (ou equivalentes), dívida ou patrimônio disponíveis internamente de uma maneira que pode variar muito dentro de setores específicos (Gruener & Raastad, 2018).

2.2 A Folga Financeira no Gerenciamento de Resultados das Cooperativas de Crédito

A folga financeira possui várias funções-chave, como as de blindar a empresa de variações internas e externas, reduzir conflitos organizacionais por meio do fornecimento de recursos para uma ampla variedade de projetos e permitir que as empresas experimentem mudanças organizacionais e inovações, e, também, negativos, dado que a folga financeira tem sido associada, quando em níveis elevados, à ineficiência na gestão por meio de investimentos em projetos que não aumentam o valor do acionista, à falta de ambição e ao descasamento estratégico com o meio ambiente (Bradley, Wiklund & Shepherd, 2011; Dai & Kittilaksanawong, 2014; Silva, Rohenkohl & Bizatto, 2018).

Além disso, a quantidade de folga financeira pode demonstrar com clareza as características da diretoria, traços e níveis de governança corporativa, além da sua gestão de riscos, o que abrange o gerenciamento de resultados (John, Li & Pang, 2017). Sob o ponto específico das finanças, da mesma forma que o excesso de folga financeira faz com que as empresas tendam a aplicar ações estratégicas inadequadas, a sua escassez também geraria consequências negativas, uma vez que pode vir a reduzir as escolhas de decisão dos gestores, como a do gerenciamento dos resultados. Cabe ressaltar que essa prática não ocorrerá se o lucro esperado não é muito diferente do lucro real, entretanto, ao fazê-la, os gestores a administram partindo-se do pressuposto de que essa é estável em gerar lucros, o que, por consequência, faz com que a divulgação de informações de ganhos seja enganosa e causando erros na tomada de decisões por parte de quem tem interesse na empresa, como seus sócios e credores (Li & Richie, 2016).

Assim, esses recursos de folga ofereceriam, uma “margem de erro”. Quando os recursos são escassos, os membros da organização gastam tempo na formação de coalizões para negociar ou justificar sua parte dos recursos limitados. Se os recursos são mais abundantes – ou seja, se existe uma folga – presume-se que a necessidade de tal postura diminua. Os pesquisadores argumentaram, portanto, que a posse de folga financeira “alivia” os conflitos, pois diferentes partes podem seguir suas próprias agendas (Gruener & Raastad, 2018). Em ambos os possíveis resultados levantados, a “posse” da folga financeira minimizaria a percepção de risco por parte dos usuários de interesse da informação (os cooperados) e o agente regulador (o Bacen).

O entendimento restrito da folga financeira associa a folga financeira à disponível ou inabsorvida, representada pelos ativos mais líquidos e não aplicados a nenhuma atividade organizacional, de duas maneiras: índices atuais e índices rápidos. O índice atual assume a relação entre todos os ativos e passivos circulantes, enquanto o índice rápido fornece uma medida mais precisa da liquidez, removendo os estoques do ativo circulante, como o elemento menos líquido dos ativos circulantes (Dai & Kittilaksanawong, 2014; Gruener & Raastad, 2018; Wiczorek-Kosmala & Błach, 2019). A liquidez também pode ser entendida como uma folga financeira de curto prazo, diferente da folga como “poder de empréstimo”, classificada como uma folga financeira de longo prazo (Campos & Nakamura, 2015).

Nesse contexto, a ideia proposta é de que a capacidade imediata de reter o risco seria determinada pela existência (ou não) de reservas de caixa vinculadas (alta participação de ativos líquidos no ativo circulante, que correspondem à folga financeira disponível. Isto posto, a folga amorteceria a interação entre a incerteza ambiental e aversão ao risco e sua ausência seria um sinal de aviso de que a empresa talvez não consiga impedir que um pequeno revés se transforme em uma ameaça séria. Tal construção demonstraria que quanto maior (ou menor) a folga financeira à disposição dos gestores, menor (ou maior) a propensão a que esses gerenciem os resultados reportados. Isto posto, segue-se a hipótese de pesquisa.

- **H1: A folga financeira influencia positivamente o gerenciamento de resultados das cooperativas de crédito brasileiras.**

No caso das cooperativas de crédito brasileiras, a ideia proposta é de que, em períodos com resultados mais altos, as cooperativas de crédito tendem a aumentar suas provisões, criando discricionariamente uma espécie de reserva (econômica e não financeira) em momentos de comprometimento da *performance*, suavizando os seus resultados “de cima para baixo” e mantendo um maior nível de folga financeira. Em um cenário inverso, em períodos com resultados mais baixos, as cooperativas de crédito tendem a diminuir um possível gerenciamento de seus resultados por meio de provisões, criando, nesse caso, uma menor reserva financeira, mantendo, no extremo, apenas o determinado pelo órgão regulador (o Bacen).

3. Procedimentos Metodológicos

A amostra da pesquisa é composta por 626 (seiscentas e vinte e seis) cooperativas de crédito singulares brasileiras que dispunham de informações contábeis e não apresentaram patrimônio líquido negativo no período entre 2000 a 2019, o que correspondeu, à época, a 71,7% do total de empresas em atividade (873) no ano de 2019 (Bacen, 2020b), fazendo-se, assim, um total de 12.520 observações. Dessa forma, cabem duas observações:

- a. o período inicial deste projeto está relacionado à produção dos efeitos da Resolução n.º 2.682 (Bacen, 1999), que dispôs sobre os critérios para a classificação das operações de crédito e regras para a constituição de Provisão para Créditos de Liquidação Duvidosa (PCLD), utilizada para o cálculo da variável dependente deste trabalho;
- b. foram excluídas as confederações, federações e centrais de cooperativas de crédito, partindo-se do pressuposto de que toda operação negocial com os associados está a cargo das cooperativas singulares, configurando às centrais e confederações a função de suporte operacional na prestação de serviços e o acesso aos produtos do mercado financeiro (Dantas, Borges & Fernandes, 2018).

Os dados utilizados nesse estudo são secundários e coletados nas bases de dados disponibilizadas pelo Bacen, que consolida as informações financeiras das cooperativas de crédito brasileiras, quais sejam o “IF.Data – Dados Seleccionados de Entidades Supervisionadas” (Bacen, 2020b) e os arquivos analíticos de balancetes e balanços patrimoniais (Códigos 4010 e 4016) (Bacen, 2020c), categorizados de acordo com o Plano Contábil das Instituições do Sistema Financeiro Nacional [Plano Cosif (Bacen, 1987)], denominado na presente operacionalização apenas como “Cosif”. Cabe ressaltar também que os dados propostos no presente estudo já desconsideram as cooperativas em processo de incorporação, cujos dados foram consolidados nas respectivas Assembleias Gerais Extraordinárias.

A título de observação, para as informações patrimoniais das cooperativas de crédito foram utilizados os dados referentes a dezembro do respectivo período. Já para as informações de resultado, haja vista a exigência da Lei n.º 4.595 (Brasil, 1964), do encerramento dessas contas nos meses de junho e dezembro, os saldos das contas credoras e devedoras apresentados nos respectivos meses foram somados para que se tivessem os saldos totais dessas contas no respectivo ano.

Em sequência, a variável dependente proposta neste trabalho é dicotômica, denominada “GRCoop” e inspirada na operacionalização proposta por Dantas, Borges e Fernandes (2018) que utiliza a parcela discricionária das despesas com PCLD. Para se chegar a essa variável, foram realizados os seguintes procedimentos:

- a. identifica-se, a priori, o valor contábil registrado na rubrica Cosif 1.6.9.00.00-8 (Provisões para Operações de Crédito), conta retificadora do título “Operações de Crédito” (Cosif 1.6.0.00.00-1) e que representaria, em tese, os valores provisionados decorrentes da classificação das operações de empréstimos e financiamentos nos diferentes níveis de risco, conforme estabelecido na Resolução n.º 2.682 (Brasil, 1999). Essa primeira identificação refletiria os *accruals* totais da cooperativa *i* no período *t* ($PCLD_{t,it}$);
- b. em seguida, mensura-se a parcela de PCLD a partir da ponderação do valor registrado em cada rubrica contábil que reflete cada um dos níveis de risco normatizados pelo Bacen (níveis de AA a H) pelo percentual mínimo de provisão regulamentada pela Resolução n.º 2.682 (Brasil, 1999). Esse cálculo sensibiliza a parcela não discricionária da PCLD, ou seja, aquilo que efetivamente seria provisionado pela cooperativa *i* no período *t* considerando-se o documento supracitado. Os níveis de risco, rubricas contábeis e os respectivos percentuais são destacados na Tabela 1.

Tabela 1

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

Identificada a parcela não discricionária, busca-se, então, a diferença entre os dois saldos encontrados anteriormente, quais sejam a $PCLD_{it}$ e a $PCLD_{nd}$ para encontrar a parcela discricionária da PCLD, denominada $PCLD_d$, que refletiria o excesso (ou não) no reconhecimento das perdas por critérios relacionados além do regulado pelo órgão supervisor (o Bacen), e que sensibilizariam, assim, um gerenciamento dos resultados da cooperativa *i* no período *t*. Em linhas gerais, esse saldo ($PCLD_d$) é identificado consoante a Equação 2.

$$PCLD_{d,it} = PCLD_{t,it} - PCLD_{nd,it} \quad (2)$$

Em sequência à proposta desse trabalho, segue-se além da operacionalização proposta pelos autores, buscando um aprimoramento nesta métrica, a partir da atribuição da variável dicotômica proposta (“GRCoop”). Cabe ressaltar que a ideia de gerenciamento de resultados por parte das cooperativas de crédito tem sido operacionalizada nas instituições brasileiras em um período ainda recente, a partir de pelo menos três métricas, além da apresentada anteriormente, quais sejam: (a) por meio das despesas com PCLD, considerando-se parcelas discricionárias e não discricionárias (Maia *et al.*, 2013; Bressan, Bressan & Silva Júnior, 2016; Bressan, Souza & Bressan, 2017); (b) análise de frequência por histogramas (Bressan, Bressan & Silva Júnior, 2015; Santos & Guerra, 2018); e (c) a relação do resultado líquido das cooperativas e das receitas totais ou operacionais, para suavizar os seus resultados, por meio do Índice de Eckel (IE) (Santos & Santos, 2020).

Nesse sentido, em um conjunto heterogêneo, como o das cooperativas de crédito brasileiras, é característico que estudos busquem novas operacionalizações para esse fenômeno, uma vez que, além das diferenças ocasionais e intrínsecas às instituições financeiras ou não, como o porte, as legislações mais recentes relacionadas ao objeto dessa pesquisa adicionaram novas classificações às cooperativas quanto ao seu perfil de risco e às estratégias distintas de captação de recursos (Brasil, 2015, 2017). Isto posto, mensurações como a das despesas com PCLD, assim como o próprio reporte das informações financeiras, também tendem a ser influenciadas por essas segmentações que, quando analisadas em conjunto, podem apresentar problemas em questões econométricas, principalmente relacionadas à heterocedasticidade.

Com isso, propõe-se analisar o gerenciamento de resultados como “fato” propriamente dito, ou seja, considerando-se a prática ou não desse mecanismo, em vez da sua quantificação, mesmo que essa fosse ponderada pelo porte da cooperativa de crédito no respectivo período, assim como sugerido em estudos anteriores, seja pelo seu ativo total ou pelo saldo das operações de crédito que, ressalta-se, também “carregariam”, nessa ponderação, o efeito de um possível gerenciamento ou não dos resultados dessas instituições.

Diante disso, a partir da identificação de parcela discricionária a partir das despesas com PCLD, propõe-se atribuir 1 (um) à variável “GRCoop”. Caso contrário, ou seja, na ausência dessa parcela discricionária, atribui-se 0 (zero). Dessa forma, buscando-se uma interpretação mais objetiva desses fatos, espera-se que a variável “GRCoop” seja uma boa *proxy* para refletir a prática de gerenciamento de resultados nessas instituições.

Em sequência, o entendimento restrito da folga financeira a associa à folga disponível ou inabsorvida, representada pelos ativos mais líquidos e não aplicados a nenhuma atividade organizacional (Wieczorek-Kosmala & Błach, 2019). Assim sendo, foi adicionada ao modelo-base uma variável (ora denominada “FF”) para refletir a folga financeira das cooperativas de crédito brasileiras, como uma *proxy*, baseada em um dos indicadores de liquidez do Sistema PEARLSⁱ, o “L2”, que em linhas gerais demonstram se a instituição está gerenciando efetivamente seu caixa para atender às solicitações de retirada de depósitos e os requisitos de reserva de liquidez, conforme apresentado na Equação 3.

$$L2 = FF = \frac{(\text{Cosif 1.1.0.00.00} - 6_{it} + \text{Cosif 1.2.0.00.00} - 5_{it} + \text{Cosif 1.3.0.00.00} - 4_{it} + 1.4.5.00.00 - 8_{it})}{\text{Cosif 4.1.0.00.00} - 7_{it}} \quad (3)$$

- Em que: Cosif 1.1.0.00.00 – 6_{it}: Disponibilidades; Cosif 1.2.0.00.00 – 5_{it}: Aplicações Interfinanceiras de Liquidez; Cosif 1.3.0.00.00 – 4_{it}: Títulos e Valores Mobiliários e Instrumentos Financeiros Derivativos; 1.4.5.00.00 – 8_{it}: Centralização Financeira – Cooperativas; e Cosif 4.1.0.00.00 – 7_{it}: Depósitos Totais.

A diferença para os indicadores tradicionais de liquidez para o indicador proposto está relacionada, além do que as cooperativas aplicam em títulos e valores mobiliários, às transferências de recursos das sobras de caixa para as cooperativas centrais, decorrentes do ato cooperativo denominado “centralização financeira”. Com isso, o indicador considera a relação entre esses ativos de curto prazo da cooperativa de crédito não aplicados em suas operações e os seus depósitos totais (sejam à vista ou a prazo), como uma *proxy* para a liquidez corrente dessas instituições (Bressan, Braga, Bressan & Resende Filho, 2010).

i “PEARLS” é o acrônimo para um grupo de indicadores contábeis-financeiros derivado da avaliação das seguintes áreas-chave operacionais das cooperativas de crédito singulares: *Protection* (Proteção), *Effective Financial Structure* (Efetiva Estrutura Financeira), *Assets Quality* (Qualidade dos Ativos), *Rates of Return and Costs* (Taxas de Retorno e Custos), *Liquidity* (Liquidez), e *Signs of Growth* (sinais de crescimento). É um sistema do Conselho Mundial do Cooperativismo de Poupança e Crédito (*World Council of Credit Unions – WOCCU*, em inglês) que é uma agência internacional para a promoção do cooperativismo de crédito, criou o sistema PEARLS no final dos anos 80, a partir de uma adaptação do U.S. CAMEL para o ambiente das cooperativas de crédito (Bressan, Braga, Bressan & Resende Filho, 2010).

Para controlar o comportamento entre as métricas supracitadas, foram propostas cinco variáveis para controlar a relação proposta nesse trabalho, quais sejam: classificação como uma cooperativa “grande” ou “pequena” (“Tam”); se a cooperativa não capta depósitos à vista (“CapEmp”); proporção das operações vencidas (“OpVenc”); o *spread* da cooperativa (“Spread”); e, por fim, se a cooperativa de crédito permite ou não a livre admissão de associados (“LA”), cujas descrições são levantadas na Tabela 2.

Tabela 2

Variáveis de Controle Propostas

Variáveis	Descrição
Tam (Tamanho)	Buscou refletir o fato das cooperativas de crédito plenas ou com ativos totais acima dos R\$50 milhões adotarem, por exigência da Resolução n.º 4.434 (Bacen, 2015), uma estrutura administrativa integrada por conselho de administração e por diretoria executiva a ele subordinada, classificando-a, no escopo desse trabalho, como uma cooperativa grande. Essa mesma classificação também foi aplicada nos trabalhos de Diniz e Girão (2019). Isso posto, foi adicionada uma variável dicotômica, atribuindo-se 1 (um), para caso enquadrada nos critérios acima mencionados no respectivo período, e 0 (zero), caso contrário.
CapEmp	Indicou as cooperativas cujo <i>funding</i> limita-se ao capital integralizado pelos associados, sem a captação de recursos ou depósitos ou transações com moeda estrangeira, a partir da classificação estabelecida também pela Resolução n.º 4.434 (Bacen, 2015). A proposta é analisar se a ausência dessas captações influenciaria ou não no gerenciamento de resultados dessas instituições, atribuindo-se também uma variável dicotômica, sendo 1 (um), para caso a cooperativa de crédito não apresente depósitos totais no período (rubrica Cosif 4.10.00.00-7), e 0 (zero), caso contrário.
OpVenc (Operações vencidas)	O Panorama do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo (Fundo Garantidor do Cooperativismo Financeiro [FGCoop], 2020) destacou que a carteira das cooperativas de crédito singulares permaneceu classificada majoritariamente em níveis de risco AA, A e B (71,3% de uma carteira total de R\$ 145.526.063 bilhões). Contudo, observou-se, no período entre 2015 e 2019, uma ligeira deterioração da classificação de risco da carteira, com queda na proporção de operações em nível de risco (de 51,5% em 2015, para 38,9%, em 2019), e concomitante um aumento na de níveis de risco B, C e D (somadas, de 40,4%, em 2015, para 51,4%, em 2019), o que, por consequência, tenderia a um maior gerenciamento de resultados (ou não). Isto posto, no presente contexto, de acordo com Bressan, Braga, Bressan & Resende Filho, 2011), o indicador “operações de crédito vencidas (a partir do nível B ao H), dividido pela carteira classificada total” é relevante na determinação da probabilidade de insolvência de cooperativas de crédito brasileiras, e, no interesse do presente trabalho, na determinação da influência com a variável dependente proposta.
Spread	Calculado pela diferença entre as taxas de empréstimo cobradas dos tomadores de crédito e a taxa de captação paga aos clientes (Maia, Colares, Cruz & Bressan, 2019) tem, em sua interpretação, o aspecto de “quanto maior, melhor”. $\text{Spread} = \text{“GerOR”} - \text{“CustoCap”}$, em que: $\text{GerOR} = (\text{Cosif } 7.1.0.00.00-8 \text{ t} / \text{Cosif } 1.6.0.00.00-1 \text{ t})$; e $\text{CustoCap} = [(\text{Cosif } 8.1.0.00.00-5 - ((\text{Cosif } 8.1.8.30.30-9) + (\text{Cosif } 7.1.9.90.30-7)) / (\text{Cosif } 1.6.0.00.00-1)$ Entretanto, essas instituições buscam um equilíbrio entre o seu desempenho econômico e social, uma vez que os “lucros” para as cooperativas de crédito são, na verdade, excedentes ou “sobras” apuradas pelo resultado dos produtos e serviços realizados a esses mesmos associados. Logo, o desafio da gestão se torna, então, identificar quais taxas são vantajosas aos associados e suficientes para que a cooperativa não comprometa sua eficiência operacional (Canassa & Costa, 2018) e, ao mesmo tempo, fazer com que esse <i>trade-off</i> também não comprometa os seus resultados ao final do período.
LA (Livre Admissão)	Em 2019, de acordo com o Panorama do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo (Bacen, 2020a) o segmento de cooperativas acentuou o processo de mudança nos critérios de associação, o que tornou as singulares de livre admissão o grupo mais numeroso, contando com 413 singulares e representando um aumento de aproximadamente 10% em relação ao período anterior. Por outro lado, as cooperativas de produtor rural e as de crédito mútuo apresentaram redução de 45% e 11%, respectivamente. Com isso, ano final de 2019, as cooperativas com livre admissão de associados passaram a representar 47% das singulares em atividade no país (40% em dezembro de 2018), com participação de aproximadamente 83% do ativo total do segmento. Isto posto, a partir da importância dessas cooperativas dentro do SNCC, propõe-se uma variável dicotômica, atribuindo 1 (um) para quando uma cooperativa for classificada como de livre admissão e 0 (zero), caso contrário, seguindo o proposto por Maia <i>et al.</i> (2013), Bressan, Bressan e Silva Júnior (2016) e Bressan, Souza e Bressan (2017).

Para a estimação do modelo, será aplicada a técnica de regressão logística binária, que é elaborada com base na estimação por máxima verossimilhança e pode ser definida por um vetor de variáveis explicativas (Fávero & Belfiore, 2017). A partir das operacionalizações expostas, o logito (Z) cujos parâmetros quer se estimar é definido na Equação 1.

$$Z_{it} = \alpha + \beta_1 FF_{it} + \beta_2 TAM_{it} + \beta_3 CapEmp_{it} + \beta_4 OpVenc_{it} + \beta_5 Spread_{it} + \beta_6 LA_{it} \quad (1)$$

E a probabilidade estimada de que uma cooperativa de crédito realize gerenciamento de resultados por meio das despesas discricionárias com PCLD pode ser descrita da seguinte forma:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \beta_1 FF_{it} + \beta_2 TAM_{it} + \beta_3 CapEmp_{it} + \beta_4 OpVenc_{it} + \beta_5 Spread_{it} + \beta_6 LA_{it})}} \quad (2)$$

É importante ressaltar que o logito não representa a variável dependente, denominada por Y , e sim a expressão da probabilidade p_i de ocorrência do evento de interesse para cada observação, em função do logito Z_i , ou seja, em função dos parâmetros estimados para cada variável explicativa.

4. Resultados

A Tabela 3 contém as informações da estimação proposta para o presente trabalho, considerando a principal variável de interesse (FF), mensurada pelo indicador “L2” do sistema PEARLS. Os resultados apresentados indicam que a variável de interesse desse trabalho apresentou um sinal positivo e significativo ao nível de 1% (0,004), indicando que a folga financeira tem o poder de influenciar positivamente na prática do gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito, confirmando a hipótese de pesquisa apresentada (H1). Este achado sugere que, quanto maior (ou menor) a folga financeira à disposição dos gestores, maior (ou menor) a propensão a que esses gerenciem os resultados reportados, o que demonstra que a folga financeira pode ser aplicada, dentro das cooperativas de crédito brasileiras, como uma das estratégias diretas para mitigar a percepção de risco por parte dos seus associados.

Tabela 3

Resultados da Pesquisa

Variáveis	Coefficiente	Erro-Padrão	Estatística t	p-valor
Constante	-0,456	0,041	-11,09	0,000 ***
FF	0,005	0,000	1,676	0,004 ***
Tam	0,912	0,052	17,44	0,000 ***
CapEmp	-0,659	0,051	-12,77	0,000 ***
OpVenc	-0,157	0,086	-1,820	0,069 *
Spread	0,009	0,012	0,732	0,463
LA	1,173	0,059	19,75	0,000 ***
Média var. dependente	0,466949		D.P. var. dependente 0,498926	
R-quadrado de McFadden	0,139228		R-quadrado ajustado 0,138418	

Nota: Teste de razão de verossimilhança: Qui-quadrado (6) = 2407,15 (0,0000). Legenda: FF: Folga Financeira (“L2” do Sistema PEARLS); Tam: Tamanho da cooperativa; CapEmp: Cooperativa de Capital e Empréstimo; OpVenc: Operações vencidas; Spread: Diferença entre as taxas de empréstimo (GerOR) e captação (CustoCap); e LA: Cooperativa de Livre Admissão. D.P.: Desvio-Padrão. Significância: ***: 1%, **: 5% *: 10%.

Os defensores da folga identificam quatro funções principais, dentre as quais, de que a folga atua como um amortecedor entre as organizações e as contingências externas, o que facilita a adaptação da empresa às mudanças ambientais e, assim, melhorando o desempenho de longo prazo das empresas (Wieczorek-Kosmala & Błach, 2019). Bradley, Shepherd e Wiklund (2011) apresentam vieses positivos, ao afirmarem que a folga financeira possui várias funções-chave, entre as quais blindar a empresa de variações internas e externas, reduzir conflitos organizacionais por meio do fornecimento de recursos para uma ampla variedade de projetos e permitir que as empresas experimentem mudanças organizacionais e inovações. No entanto, cabendo ressaltar que, em níveis mais altos de folga, o comportamento reconhecido pela teoria da agência prevalece.

A falta de clareza, em particular com relação ao papel do cooperativismo de crédito, o descompromisso com os seus direcionadores estratégicos (visão, missão e valores), a baixa dominância de seus diferenciais doutrinários e o deslumbramento com o mercado são graves ofensores à preservação da identidade cooperativa, gerando sérios riscos à desmutualização (Meinen, 2016). Com isso, a ideia de cobertura autossuficiente dos recursos financeiros das cooperativas de crédito brasileiras (aqui colocados como o conjunto de disponibilidades, equivalentes de caixa e centralização financeira) é considerada como um método de financiamento de riscos por parte dessas instituições para com os seus associados e órgãos supervisores.

Além da análise da principal variável de interesse deste estudo, testaram-se as variáveis de controle, e a respectiva relação com a prática do gerenciamento de resultados (“GRCoop”). A primeira análise, em relação à variável tamanho demonstrou que, quando uma cooperativa de crédito é classificada como “grande”, conforme adotado por Diniz e Girão (2019) e Diniz (2020), maiores tendem a ser as práticas de gerenciamento de resultados por parte das cooperativas de crédito brasileiras, o que é considerado um efeito normal das operações de crédito captadas proporcionalmente por essas instituições.

Em sequência, é importante ressaltar que, especificamente nas cooperativas de crédito, não se há um incentivo específico para investimento por parte dos seus sócios. Logo, as principais fontes de capital são derivadas de quatro aspectos, em principal: dos depósitos realizados pelos sócios, sejam em contas correntes (à vista), poupança ou aplicações (a prazo); das integralizações compulsórias de cotas-parte, processo esse estabelecido pelas cooperativas no “contrato” com o associado, quando da sua admissão; das captações realizadas por meio das cooperativas centrais, quando assim subordinada; ou dos reinvestimentos originados de suas sobras.

Para Carvalho, Diaz, Bialoskorski Neto e Kalatzis (2015), as captações e aplicações, estão positivamente relacionadas à sobrevivência das cooperativas de crédito do Brasil, e a natureza (tipo) da cooperativa de crédito é relevante como fator explicativo. Com isso, no caso das instituições que não fazem as captações mediante depósitos (“CapEmp”), e que, por consequência não podem financiar-se por esses meios, tende-se, pelos achados da presente pesquisa (sinal negativo e significativo), a que essas não gerenciem seus resultados a partir de critérios discricionários e, assim, não suavizando-os em períodos de maior volatilidade.

Além disso, a prática do gerenciamento de resultados foi inversa a uma maior proporção nas operações vencidas das cooperativas de crédito brasileiras (“OpVenc”). Com isso, a perspectiva considerada é a de que uma cooperativa que possua a maior parte de suas operações de crédito em faixas de maior risco, ao estar exposta a resultados menores, são propensas a um menor gerenciamento dos seus resultados, e, outrossim, à percepção de risco por parte dos seus cooperados. Esse fato pode ser reforçado, também, pelo fato de que cooperativas de crédito *smoothers* seriam menos conservadoras em relação àquelas *non-smoothers* (que não suavizam os seus resultados) (Santos & Santos, 2020). Cabe ressaltar que reverses podem ocorrer do fato de a cooperativa em determinado período manter o gerenciamento de seus resultados por força de ganhos extraordinários (receitas não operacionais, por exemplo, denominados de atos não cooperados) ou não necessariamente pelo componente conservador, mas pela exigência do órgão regulador em provisionar e reverter o resultado no período anterior para o período subsequente, conforme orientado pela Resolução n.º 2.682 (Brasil, 1999).

Logo após, por mais que exista pouca presença de uma “agressividade” competitiva na gestão das cooperativas de crédito, o que inclui o *spread* adotado por essas instituições, a intensidade desta característica poderia ser positivamente relacionada ao seu desempenho. Entretanto, os achados da pesquisa não sinalizam que, ao ter um “excesso” entre a taxa de captação (por depósitos ou capital próprio) e o que foi gerado pelas receitas operacionais, haveria uma prática ou não do gerenciamento de resultados, com fins de que esse “excesso” seja maior ou menor.

Por fim, os membros das cooperativas de crédito podem desempenhar dois papéis: credores (poupadores) e devedores. Como os seus associados podem ser os dois ao mesmo tempo, os problemas de risco moral precisam ser minimizados por essas instituições (Mercer, Póvoa & Piccoli, 2019), e o fato dessa cooperativa ser classificada como de livre admissão intensifica essas relações, devido aos interesses e prioridades de um grupo heterogêneo de associados: enquanto o primeiro quer produtos financeiros a preços competitivos, o segundo espera o maior retorno possível sobre o capital investido (Mckillop & Wilson, 2011), e essa assimetria de informações aumenta o risco das operações dentro dessas entidades. Logo, quanto mais homogêneas forem as preocupações dos associados e, nesse escopo, quanto mais suavizada essa relação, menores seriam os custos de agência e a votação democrática expressará o desejo da maioria e não apenas de um extrato específico. Nesse contexto, tende-se a que uma cooperativa de livre admissão de associados possua a tendência a prática de um gerenciamento dos resultados.

5. Considerações Finais

A retenção de riscos em uma organização requer a análise de um amplo espectro de suas consequências para a manutenção do seu equilíbrio financeiro, liquidez e eficiência, e essas decisões podem ser apoiadas pela avaliação inicial da capacidade de retenção de riscos da empresa, definida nesse trabalho pela existência de folga financeira em sua função de *buffer*, como uma abordagem de financiamento pré-perdas. Com isso, a proposta do presente estudo foi analisar a influência da folga financeira na prática de gerenciamento de resultados de cooperativas de crédito brasileiras no período entre 2000 a 2019 (vinte períodos), em um total de 12.520 observações.

Para isso, a variável dependente proposta neste trabalho foi dicotômica, denominada “GRCoop” e inspirada na operacionalização proposta por Dantas, Borges e Fernandes (2018) que utiliza a parcela discricionária das despesas com PCLD, buscando-se analisar o gerenciamento de resultados como “fato” propriamente dito, ou seja, considerando-se a prática ou não desse mecanismo, em vez da sua quantificação. Em sequência, foi adicionada ao modelo-base uma variável (ora denominada “FF”) para refletir a folga financeira das cooperativas de crédito brasileiras, como uma *proxy*, baseada em um dos indicadores de liquidez do Sistema PEARLS, o “L2”, junto a outras variáveis relacionadas ao perfil das operações de crédito e características da cooperativa de crédito, como o seu porte, se realizam captações de depósitos à vista, da proporção de operações vencidas (de nível B a H), *spread* e classificação como uma cooperativa de livre admissão de associados.

Os resultados destacaram, diante do *trade-off* apresentado, uma influência positiva da folga financeira no gerenciamento de resultados nas cooperativas de crédito brasileiras, confirmando a hipótese de pesquisa levantada. Com isso, a ideia proposta é de que, em períodos de prática de gerenciamento de resultados por meio de parcelas discricionárias com PCLD, essas instituições mantêm um nível de liquidez acima do previsto. Em contraponto, na não prática do gerenciamento de seus resultados, manteriam uma liquidez estável ou abaixo do previsto, mantendo, no extremo, apenas o determinado pelo órgão regulador. A confirmação da hipótese de pesquisa refletiria um *trade-off* entre folga financeira, sobras ou perdas, ou seja, um discurso que poderia, entre outros aspectos, refletir o “sacrifício” da rentabilidade em nome do crescimento, e vice-versa. Isto se dá de forma específica nessas instituições, visto que, a partir das suas próprias características, à sociedade cooperativa são acrescentadas duas pressões: a política e a social, por parte dos associados e uma pressão econômica, também por parte de seus cooperados, porém, com maior intensidade por meio do órgão regulador.

Embora a classificação da folga esteja bem estabelecida na literatura, as evidências empíricas sobre sua relevância para o desempenho financeiro, e no escopo deste trabalho, ainda não chegaram a um forte consenso. Uma razão plausível é a de que a folga financeira é uma abordagem multiteórica e que o efeito proposto pela folga na organização depende de como as diferentes teorias preveem que os gerentes usarão recursos folgados. Do ponto de vista da gestão de finanças corporativas, a atividade de uma empresa está relacionada a uma constante transformação de fundos (caixa) em ativos, pela geração de ativos fixos (investimentos) ou ativos circulantes (atividade operacional), seguida pela transformação de ativos em fundos (dinheiro). Por isso, uma outra ressalva está relacionada à cobrança de volume adequado da reserva de caixa e equivalentes, o que consome tempo, a depender da organização. Com isso, existe o risco de surgir uma perda antes que o nível de fundos necessário seja reservado. Assim, uma aplicação consciente da retenção com a folga financeira também precisaria da conjunção com outros métodos ou estratégias, até que o nível de fundos necessário possa ser contabilizado na cooperativa e salvaguardado.

Para a continuidade deste trabalho, sugere-se analisar as outras estratégias de retenção planejadas, relacionadas aos demais tipos de folga, como a remuneração ou o financiamento contingente, relacionadas às folgas recuperável e potencial, respectivamente, assim como analisar a folga disponível por outras métricas de liquidez ou de capacidade de endividamento, adaptadas para a realidade das cooperativas de crédito brasileiras.

Referências

- Banco Central do Brasil [Bacen]. (1987). *Circular nº 1.273, de 29 de dezembro de 1987*. Instituem, para adoção obrigatória a partir do Balanço de 30.06.88, o anexo Plano Contábil das Instituições do Sistema Financeiro Nacional – COSIF. Recuperado em 11 maio, 2020 de https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/circ/1987/pdf/circ_1273_v1_o.pdf.
- Banco Central do Brasil [Bacen]. (1999). *Resolução nº 2.682, de 21 de dezembro de 1999*. Dispõe sobre critérios de classificação das operações de crédito e regras para constituição de provisão para créditos de liquidação duvidosa. Recuperado em 11 maio, 2020 de https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/1999/pdf/res_2682_v2_L.pdf.
- Banco Central do Brasil [Bacen]. (2015). *Resolução nº 4.434 de 5 de agosto de 2015*. Dispõe sobre a constituição, a autorização para funcionamento, o funcionamento, as alterações estatutárias e o cancelamento de autorização para funcionamento das cooperativas de crédito e dá outras providências. Recuperado em 11 maio, 2020 de https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=/Lists/Normativos/Attachments/48507/Res_4434_v1_O.pdf.
- Banco Central do Brasil [Bacen]. (2017). *Resolução nº 4.557 de 23 de fevereiro de 2017*. Dispõe sobre a estrutura de gerenciamento de riscos e a estrutura de gerenciamento de capital. Recuperado em 11 maio, 2020 de https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=/Lists/Normativos/Attachments/50344/Res_4557_v1_O.pdf.
- Banco Central do Brasil [Bacen]. (2020a). *Panorama do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo – Data-base: dezembro/2019*. Recuperado em 21 agosto, 2020 de https://www.bcb.gov.br/content/estabilidadefinanceira/coopcredpanorama/panorama_cooperativas_sncc_2019.pdf.
- Banco Central do Brasil [Bacen]. (2020b). *IF.Data – Dados Selecionados de Entidades Supervisionadas*. Recuperado em 12 maio, 2020 de <https://www3.bcb.gov.br/ifdata/>.
- Banco Central do Brasil [Bacen]. (2020c). *Balancetes e Balanços Patrimoniais (Transferência de arquivos)*. Recuperado em 12 maio, 2020 de <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/balancetesbalancospatrimoniais>.

- Bradley, S. W., Wiklund, J., & Shepherd, D. A. (2011). Swinging a double-edged sword: The effect of slack on entrepreneurial management and growth. *Journal of Business Venturing*, 26(5), pp. 537-554. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2010.03.002>
- Brasil. (1964). *Lei n.º 4.595, de 31 de dezembro de 1964*. Dispõe sobre a Política e as Instituições Monetárias, Bancárias e Creditícias, Cria o Conselho Monetário Nacional e dá outras providências. Recuperado em 21 agosto, 2020 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4595.htm.
- Bressan, V.G.F., Braga, M. J., Bressan, A.A. & Resende Filho, M. A. (2010). Uma proposta de indicadores contábeis aplicados às cooperativas de crédito brasileiras. *Revista de Contabilidade e Controladoria*, 2(3) pp. 58-80. Doi: 10.5380/rcc.v2i3.19625
- Bressan, V. G. F., Braga, M. J., Bressan, A. A., & Resende Filho, M. A. (2011). Uma aplicação do sistema PEARLS às cooperativas de crédito brasileiras. *Revista de Administração*, 46(3), pp. 258-274. DOI: 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), pp. 27-42. Recuperado em: [https://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/viewFile/204/166](https://periodicos.ufsm.br/rgc/article/view/16336/pdfBressan, V. G. F., Bressan, A. A., & Silva Junior, J. M. da (2016). Gerenciamento de resultados em cooperativas no Brasil: Avaliando o Income Smoothing às filiadas do Sicredi. <i>Advances in Scientific and Applied Accounting</i>, 9(3), pp. 283-300. Recuperado em: <a href=)
- 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(66), pp. 627-643. Doi: 10.7819/rbgn.v0i0.2617
- Campos, A. L. S., & Nakamura, W. T. (2015). Rebalanceamento da estrutura de capital: endividamento setorial e folga financeira. *Revista de Administração Contemporânea*, 19(SPE), pp. 20-37. Recuperado em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84039480008>
- Canassa, B. J., & Costa, D. R. de M. (2018). Ciclo de vida das cooperativas de crédito brasileiras: o desempenho da cooperativa como motivo para a descontinuidade das operações. *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas*, pp. 51-68. Doi: <https://doi.org/10.5902/2359043230202>
- Carvalho, F. L., 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-USP*, 26(67), pp. 70-84. Doi: <https://doi.org/10.1590/rcf.v26i67.98099>
- Dai, W., & Kittilaksanawong, W. (2014). How are different slack resources translated into firm growth? Evidence from China. *International Business Research*, 7(2), pp. 1-12. Doi: 10.5539/ibr.v7n2p1
- 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), pp. 342-363. Doi: <https://doi.org/10.21680/2176-9036.2018v10n2ID14112>
- Diniz, M. M. & Girão, L. F. de A. P. (2019, julho). Persistência das Sobras: Uma análise nas Cooperativas de Crédito singulares brasileiras. *Anais do USP International Conference in Accounting*, São Paulo, SP, Brasil, 19. Recuperado em 11 maio, 2020 de https://congressosp.fipecafi.org/anais/Anais2019_NEW/ArtigosDownload/1690.pdf.
- Diniz, M. M. (2020). Qualidade da Informação Contábil: Um estudo das Cooperativas de Crédito Brasileiras (Dissertação (Mestrado)). Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, Brasil. Recuperado em 11 maio, 2020 de <http://www.ccsa.ufpb.br/ppgcc/contents/documentos/dissertacoes/dissertacao-marcelo-maia-diniz-deposito.pdf/view>.

- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14(1), pp. 57-74. Doi: <https://doi.org/10.2307/258191>
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983a). Agency problems and residual claims. *The Journal of Law and Economics*, 26(2), pp. 327-349. Recuperado em: <https://www.jstor.org/stable/725105>
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983b). Separation of ownership and control. *The Journal of Law and Economics*, 26(2), pp. 301-325. Recuperado em: <https://www.jstor.org/stable/725104>
- Fávero, F., & Belfiore, P. (Ed.) (2017). *Manual de Análise de Dados: Estatística e Modelagem Multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Fundo Garantidor do Cooperativismo Financeiro [FGCoop]. (2020). *Relatório do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo – SNCC 2019*. Recuperado em 11 maio, 2020 de <https://www.fgcoop.coop.br/api/Content/Getfile?fileRef=/site-externo/Lists/normaspublicacoes/Attachments/196/Relat%C3%B3rio%20Anual%202019.pdf>.
- Gruener, A., & Raastad, I. (2018). Financial Slack and Firm Performance During Economic Downturn. *Journal of Business Management and Administrative Affairs*, 1(1), pp. 1-16. Recuperado em: <http://gslpublishers.org/journals/view-issue.php?title=financial-slack-and-firm-performance-during-economic-downturn>
- Henselmann, K., Ditter, D., & Lupp, P. (2016). The Effects of the Financial Crisis on Cooperative Banks in Europe – A Critical Comparison – No. 2016-1. *Working Papers in Accounting Valuation Auditing*. Recuperado em 11 maio, 2020 de <https://www.econstor.eu/handle/10419/161671>.
- Hessou, H., & Lai, V. S. (2018). Basel III capital buffers and Canadian credit unions lending: Impact of the credit cycle and the business cycle. *International Review of Financial Analysis*, 57, pp. 23-39. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2018.01.009>
- Jensen, M. C. (1986). Agency costs of free cash flow, corporate finance, and takeovers. *The American Economic Review*, 76 (2), pp.323-329. Recuperado em: <https://www.jstor.org/stable/1818789>
- John, K., Li, Y., & Pang, J. (2017). Does corporate governance matter more for high financial slack firms?. *Management Science*, 63(6), pp. 1872-1891. Doi: 10.1287/mnsc.2015.2392
- Kar, A. K. (2017). Income smoothing, capital management and provisioning behaviour of microfinance institutions: A study using global panel data. *The European Journal of Development Research*, 29(1), pp. 108-126. Doi: 10.1057/ejdr.2015.81
- Kirika, S. K. (2017). By-product Extraction of a Rationality-based Agency Conflict Index from Selected Credit Unions in Kenya: Introducing the Agency Conflict Discriminant. *Journal of Business and Financial Affairs*, 6(3), pp.1-6. Doi: 10.4172/2167-0234.1000279
- Li, S., & Richie, N. (2016). Income smoothing and the cost of debt. *China Journal of Accounting Research*, 9(3), pp. 175-190. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.03.001>
- Maia, S. C., Bressan, V. G. F., Lamounier, W. M., & Braga, M. J. (2013). Gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito no Brasil. *Brazilian Business Review*, 10(4), pp. 96 – 116. Recuperado em: <http://hdl.handle.net/1843/BUOS-98DH2H>
- Maia, L. L.; Colares, A. C. V.; Cruz, N. G. da & Bressan, V. G. F. (2019). Fatores Influenciadores da Rentabilidade das Cooperativas de Crédito Brasileiras. *Anais do Congresso da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis*, São Paulo, SP, Brasil, 13. Recuperado em 11 maio, 2020 de http://www.anpcont.org.br/pdf/2019_CUE206.pdf.
- Maia, L. L. & Bressan, V. G. F. (2020). Política de distribuição de sobras em cooperativas de crédito. *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas*, 7, pp. 157-174. Doi:10.29327/ebpc.169941

- McKillop, D., & Wilson, J. O. (2011). Credit unions: A theoretical and empirical overview. *Financial Markets, Institutions & Instruments*, 20(3), pp. 79-123. Doi: 10.2139/ssrn.1702782
- Meinen, E. (2016). *Cooperativismo Financeiro: Virtudes e Oportunidades*. Brasília: Editora Confedbras.
- Menezes, A. (2018). *Os dois pinheirinhos continuam firmes? Educação Cooperativista*. Brasília: Editora Confedbras.
- Mercer, A. C., Póvoa, A., & Piccoli, P. (2019). Credit Union Member Group Domination Under High Interest Rate Environments. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 90(3), pp.555-571. Doi: <https://doi.org/10.1111/apce.12228>
- Meriläinen, J. M. (2019). Western European Stakeholder Banks' Loan Loss Accounting. *Journal of Financial Services Research*, 56(2), pp. 185-207.
- Naaman, C. (2018). *Three Essays on Credit Unions*. Tese (Doctor of Philosophy, Business Administration). Concordia University. Montreal, Quebec, Canadá. Recuperado em 11 maio, 2020 de https://spectrum.library.concordia.ca/984763/1/Naaman_PhD_S2019.pdf.
- Olszak, M., Pipień, M., Kowalska, I., & Roszkowska, S. (2017). What drives heterogeneity of cyclicity of loan-loss provisions in the EU?. *Journal of Financial Services Research*, 51(1), pp. 55-96. Doi: 10.1007/s10693-015-0238-6
- Olszak, M., Roszkowska, S., & Kowalska, I. (2018). Macroprudential policy instruments and procyclicality of loan-loss provisions—cross-country evidence. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 54, pp. 228-257. Doi: 10.1016/j.intfin.2018.01.001
- Rafailov, D. (2017). Financial Slack and Performance of Bulgarian Firms. *Journal of Finance and Bank Management*, 5 (2), pp. 1-13. Doi: 10.15640/jfbm.v5n2a1
- Santos, L. & Guerra, C. (2018). Gerenciamento de resultados e eficiência: um estudo nas cooperativas de crédito filiadas ao sistema Unicred. *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas*, 5 (10), pp. 19-32. Doi: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), pp. 76-88. Doi: <https://doi.org/10.12712/rpca.v14i1.38886>
- Silva, C. A. M., Niyama, J. K., Rodrigues, J. M., & Lourenço, I. C. (2018). Gerenciamento de resultados por meio da perda estimada de créditos em bancos brasileiros e luso-espanhóis. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 15(37), pp. 139-157. Doi: 10.5007/2175-8069.2018v15n37p139
- Silva, T. P. da, Rohenkohl, L. B. & Bizatto, L. S. (2018). Relation between Financial Slack and Economic Performance in Companies above and below 50 Years Old. *Cuadernos de Contabilidad*, v. 19 (47), pp. 130-148. Doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc19-47.ffde>
- Skała, D. (2015). Saving on a rainy day? Income smoothing and procyclicality of loan-loss provisions in central European banks. *International Finance*, 18(1), pp. 25-46. Doi: 10.1111/1468-2362.12058
- Wieczorek-Kosmala, M. & Błach, J. (2019). Financial Slack and Company's Risk Retention Capacity. In P. Linsley, P. Shrivess, & M. Wieczorek-Kosmala, (Eds.). *Multiple Perspectives in Risk and Risk Management*, pp. 145-168. Cham, Suíça: Springer. Doi: 10.1007/978-3-030-16045-6_6

A Responsabilidade Social Corporativa modera a relação entre o traço maquiavélico e o gerenciamento de resultados?

Márcia Figueredo D'Souza

<https://orcid.org/0000-0002-3196-5396> | E-mail: marciafdsouza@yahoo.com.br

Resumo

Objetivo: Analisar a relação entre o traço de personalidade maquiavélico e a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e o gerenciamento de resultado, à luz da teoria do Alto Escalão.

Método: Estudo empírico teórico, sendo o *survey* o procedimento de coleta de dados, aplicado a 208 profissionais de negócios. A estatística descritiva, teste de hipóteses e regressão foram aplicados.

Resultados: Os profissionais que se preocupam em observar as políticas que remetem à responsabilidade legal, não concordam com a prática de gerenciamento de resultados, no entanto, aqueles que focalizam a responsabilidade econômica, apresentaram disposição para o gerenciamento. Quanto à influência maquiavélica, aqueles mais dotados desses traços apresentam menor disposição para a responsabilidade corporativa legal e ética e maior aceitação para o gerenciamento de resultados. Em adição, contrariamente às expectativas, a moderação da RSC não reduziu a relação positiva entre o Maquiavelismo e o gerenciamento de resultados.

Contribuições: Os resultados permitem ampliar a discussão da pesquisa interdisciplinar em contabilidade comportamental e fornece *insights* sobre como o Maquiavelismo pode influenciar as decisões empresariais e a conduta social. Implicações econômicas e sociais dos achados interessam aos profissionais da contabilidade, investidores e auditores para compreensão sobre o impacto ou prejuízo causado pelo gerenciamento de resultados na informação contábil.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Corporativa; Gerenciamento de Resultados; Maquiavelismo.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Recebido em 2/6/2020. Pedido de Revisão em 3/6/2020. Resubmetido em 8/9/2020. Aceito em 26/10/2020 por Dr^a Bruna Camargos Avelino (Editor associado) e por Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima (Editor). Publicado em 23/12/2020. Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

1. Introdução

Escândalos contábeis como os famosos casos Petrobras, General Motors, Toshiba, Lehman Brothers, Shell, WorldCom e Enron, incitam a discussão sobre a importância da RSC no contexto empresarial. A falta de transparência das informações contábeis e manipulações de resultados realizadas pelos gestores foram atribuídas, à época, à decadência da moralidade nos negócios, traduzida pela falta de RSC (Chih, Shen, & Kang, 2008).

A RSC são as ações e políticas específicas realizadas no contexto organizacional, que levam em consideração o tripé da *performance* econômica, social e ambiental e as expectativas dos *stakeholders*. As empresas nela engajadas estão propensas a melhorar a reputação, fidelização de clientes e avaliações de produtos (Aguinis, 2011), dado que as políticas internas influenciam atitudes e os comportamentos dos gestores e colaboradores (Leal, 2013). A RSC abrange aspectos econômicos, legais, éticos e de discricionariedade (Carrol, 1979).

Essa temática tem sido objeto de estudos que investigam *performance* financeira corporativa (Leal, 2013; Callan & Thomas, 2009; Orlitzky, Schmidt, & Rynes, 2003). Há estudos que consideraram importante discutir se a RSC inibe o gerenciamento de resultados, pois o desempenho individual e empresarial pode ser mascarado quando os gestores têm disposição para manipular os ganhos para refletir um desempenho superior ao verdadeiramente alcançado. Shafer e Lucianetti (2018) e Shafer (2015) enfatizam que ética corporativa e responsabilidade social são indicadores de redução de manipulação de lucros. Chih *et al.* (2008) argumentam que a RSC aumenta a transparência da informação contábil e reduz o número de oportunidades para gerenciar ganhos.

O gerenciamento de resultados é observado sob duas perspectivas: informacional e oportunística. A informacional foca na escolha de políticas contábeis, especialmente na mudança de critérios contábeis pela flexibilidade das normas e dos padrões contábeis. É difícil perceber se tais mudanças representam manipulação ou apenas uma escolha contábil discricional. A oportunística tem o propósito de utilizar a informação contábil para enganar os principais interessados quanto aos resultados operacionais. As informações são distorcidas de forma intencional, ocasionando a fraude de resultados (Mohanram, 2003).

Estudos no âmbito comportamental sugerem que a prática de manipular resultados é motivada pela personalidade dos indivíduos (Silva, 2019; D'Souza, Lima, Jones, & Carre, 2019; Góis, 2017; D'Souza, 2016; D'Souza & Lima, 2015) porque, como enuncia a teoria do Alto Escalão (Hambrick, 2007; Hambrick & Mason, 1984), as interpretações e escolhas de executivos estão relacionadas às características pessoais, aos valores e à personalidade.

Indivíduos com traços de personalidades sombrias, não patológicos, tal como o Maquiavelismo, manifestam no meio empresarial baixos padrões de ética e moral, estratégia com foco em ganho de longo prazo e ausência de princípios. O Maquiavelismo “é um traço de personalidade marcado por uma atitude calculista em relação a relacionamentos humanos e uma crença de que os fins justificam os meios, embora desumana”. Os indivíduos maquiavélicos veem os outros mais ou menos como objetos a serem manipulados na busca de objetivos, mesmo que para isso cometam fraudes deliberadas (VanderBos, 2010, p. 574). São propensos à manipulação de resultados para maximização de ganhos pessoais e empresariais (D'Souza, 2016).

No tocante à orientação maquiavélica sobre a RSC, Burton e Hegarty (1999) observaram que os gestores dão maior importância às **responsabilidades econômicas** e pouca atenção à responsabilidade ética e legal. Se por um lado os indivíduos maquiavélicos se preocupam com a reputação, por outro, a insensibilidade, a manipulação e a desonestidade são características marcantes desse traço de personalidade.

Nesse contexto, este estudo pretende elucidar o seguinte problema de pesquisa: **Qual a relação entre o traço de personalidade maquiavélico e a responsabilidade social corporativa e o gerenciamento de resultados?** Pretende-se, portanto, analisar a relação entre o traço de personalidade maquiavélico e a responsabilidade social corporativa e o gerenciamento de resultados. Para tanto, foram pesquisados 208 profissionais de negócios e os resultados dessa pesquisa apontam que quanto maior a propensão para a responsabilidade legal, menor a disposição para o gerenciamento de resultados. Efeito contrário foi evidenciado quando se analisou a responsabilidade econômica. Sobre a influência maquiavélica, quanto mais forte o traço, menor a motivação dos indivíduos para a responsabilidade corporativa legal e ética, e maior aceitação para práticas de gerenciamento de resultados. Em adição, contrária às expectativas, a moderação da RSC não reduziu a relação entre o Maquiavelismo e o gerenciamento de resultados.

Os resultados evidenciam a relevância teórica e prática deste estudo. Teórica por ampliar o debate do estudo interdisciplinar que discute temáticas da área de negócios e da área psicológica, ainda pouco explorado nacionalmente na área de negócios, além de trazer a fundamentação teórica sobre a abordagem da teoria do Alto Escalão, que guarda forte relação com as temáticas RSC, gerenciamento de resultados e traços de personalidade maquiavélicos. Ainda nesse aspecto, cabe considerar a contribuição metodológica de um estudo empírico com profissionais de negócios que atuam ou já atuaram na área de gestão e possuem habilidade para interpretar o processo decisório em organizações, o que permite a análise crítica dos resultados obtidos.

Busca-se, além da análise separada entre as temáticas, preencher uma lacuna teórica sobre o conhecimento da moderação da RSC na relação entre o Maquiavelismo e o gerenciamento de resultados, haja vista estudos anteriores terem se debruçado a discutir de forma separada a relação em par das temáticas Maquiavelismo e RSC (Shafer & Lucianetti, 2018; Burton & Hegarty, 1999) e Maquiavelismo e gerenciamento de resultados (Hartmann & Maas, 2010; Murphy, 2012; Byngton & Johnson, 2011), ou a análise de outros traços sombrios de personalidade: narcisismo, RSC e gerenciamento (Lin, Sui, Ma, Wang, & Zeng, 2018; Petrenko, Aime, Ridge, & Hill, 2016; Tang, Mack, & Chen, 2018), *Dark Tetrad* (Narcisismo, Maquiavelismo, Psicopatia e Sadismo), mecanismos de governança corporativa e gerenciamento de resultados (Silva, 2019); e o *Dark Tetrad*, reputação corporativa e a qualidade da informação contábil (Góis, 2017).

A contribuição prática se dá pelas implicações econômicas e sociais dos achados que interessam aos profissionais da contabilidade, tais como: auditores, reguladores e também os responsáveis pela governança corporativa e gerentes de negócios que formulam as políticas internas sobre o impacto ou o prejuízo causado pelo gerenciamento de resultado, que remete a manipulações operacionais que não violam as leis, e manipulações contábeis que violam as leis (Merchant, 1989). Desenvolve ainda uma compreensão de como o Maquiavelismo pode influenciar na conduta social dos líderes, dentro e fora das empresas, sobretudo no reporte sobre a *performance* social e financeira das empresas para a sociedade. Como as organizações são gerenciadas e lideradas por indivíduos que possuem características diversas, os resultados oportunizam a discussão de que as decisões empresariais refletem os valores e interesses desses gestores.

Este artigo está dividido em cinco seções. A primeira é esta, a introdução, que apresenta a problemática, a justificativa, o objetivo e um resumo dos principais resultados do estudo. A segunda contém o referencial teórico explorado e a construção das hipóteses, que apresenta a discussão sobre a responsabilidade social corporativa, o gerenciamento de resultados, o Maquiavelismo e os estudos anteriores. Na terceira têm-se a metodologia e informações sobre o objeto de estudo; na quarta a análise de resultados; e na quinta, última seção, as conclusões.

2. Responsabilidade Social Corporativa

O tema RSC tem ganhado importância nas pesquisas acadêmicas. Um dos primeiros artigos a jogar luz sobre o assunto foi o de Carroll (1979) - um modelo conceitual sobre os aspectos essenciais da *performance* social corporativa. As diversas pesquisas relacionadas trouxeram diferentes conceitos e definições de RSC. Maignan, Ferrell e Hult (1999) destacaram a importância dos *stakeholders* e do desempenho social das empresas para a RSC e a definiram como “o quanto as empresas satisfazem as responsabilidades econômicas, legais, éticas e discricionárias identificadas pelos seus diversos *stakeholders*” (p. 457). Em complemento, Aguinis (2011), definiu RSC como “ações e políticas específicas realizadas no contexto organizacional, que levam em consideração as expectativas dos *stakeholders* e o tripé da *performance* econômica, social e ambiental”. Em comum, percebe-se que tais definições de RSC sempre apresentam um conceito abrangente, que envolve ações econômicas, legais e sociais.

Essa amplitude dos conceitos nos remete ao modelo conceitual de Carroll (1979), que ressaltou que a RSC deve abranger aspectos econômicos, legais, éticos e de discricionabilidade. O aspecto econômico descrito pelo autor informa que as empresas têm como objetivo principal serem agentes econômicos produtores de bens e serviços demandados pela sociedade e vendidos a ela com lucro. Já o aspecto legal, ainda segundo o autor, indica que a sociedade espera que as empresas realizem suas atividades seguindo os requerimentos legais. O aspecto ético se relaciona com os aspectos legais, porém Carroll (1979) o descreve como um nível além do cumprimento da lei, de forma que as empresas devam buscar a ética em suas ações. Por fim, há o aspecto discricionário das empresas, ou seja, ações adicionais, voluntárias, não requeridas por lei, mas que visam ao bem social, tais como as contribuições filantrópicas.

Considerando que as empresas, em geral, têm o objetivo de maximizar seus lucros e, conseqüentemente, a riqueza dos acionistas, não se pode dissociar a RSC desse objetivo. Drucker (1984) destacou que a RSC seria uma oportunidade de negócios vista pelas empresas. Mais do que um comportamento genuinamente social e filantrópico, como algumas definições levam a entender, a RSC passou a ser perseguida por satisfazer o desejo dos acionistas. Hong e Andersen (2011) denominaram tal fenômeno de “filantropia estratégica” - a RSC, mais do que uma atitude benevolente das empresas, seria ações voltadas à geração de resultados positivos para os acionistas.

As ações de RSC seriam destinadas a buscar melhores resultados. Não por acaso, boa parte da literatura acadêmica sobre RSC procurou relacioná-la com a *performance* financeira das empresas, haja vista que um maior investimento em RSC levaria a um melhor desempenho. Estudos como o de Callan e Thomas (2009) e Orlitzky *et al.* (2003) investigaram a relação entre RSC e *performance* financeira no mercado americano e identificaram relação positiva entre os constructos. Leal (2013), ao realizar um estudo sobre RSC, aspectos psicológicos e desempenho individual, com funcionários de empresas portuguesas, percebeu que a RSC exerce um efeito indireto sobre o desempenho individual.

Nesse contexto, a teoria do Alto Escalão (Hambrick & Mason, 1984; Hambrick, 2007) fundamenta o comportamento do gestor sobre as escolhas e os interesses resultantes de valores, características e personalidade dos indivíduos que influenciam as decisões econômicas e sociais das corporações. Dessa forma, o presente estudo apoia-se nos princípios da teoria do Alto Escalão ao avaliar as características pessoais dos gestores e a sua relação com a RSC, por meio de potenciais ações de gerenciamento de resultados.

3. Gerenciamento de Resultados

Segundo Merchant (1989), o gerenciamento de resultados pode ser definido como qualquer ação, por parte da gestão, que afeta o resultado declarado, não fornece vantagem econômica verdadeira para a organização e pode, em longo prazo, ser bastante prejudicial para os diversos usuários da informação contábil. O procedimento tem por propósito enganar partes interessadas quanto à situação econômica e ao desempenho da empresa, e influenciar os resultados contratuais que dependem dos números contábeis reportados. Para tanto, o gestor exercita a discricionariedade sobre os números contábeis, com ou sem restrição. Os critérios adotados refletem na maximização do valor da empresa ou em uma postura oportunística (Healy&Wahlen, 1999).

Três formas de gerenciamento de resultados são investigadas na literatura: gerenciamento por *accruals*, gerenciamento real e mudança de classificação. O gerenciamento por *accruals* ocorre quando, por meio de acumulações discricionárias, os gestores “emprestam” os lucros de períodos futuros para aumentar o resultado do período corrente, ou, inversamente, empurram os ganhos do período atual para o futuro. Por conseguinte, os custos incorridos para aumentar ganhos correntes, em adição ao custo de detecção, são deduzidos dos ganhos futuros. Os resultados de períodos futuros são reduzidos, mecanicamente, como resultados do lucro líquido que é acelerado para o período atual (Albernathy, Beyer, & Rapley, 2014).

O gerenciamento real de resultados ocorre quando os gerentes se desviam de ótimas decisões de negócios para reais atividades de gerenciamento como, por exemplo, superprodução para reduzir o custo dos produtos vendidos (CPV), mediante corte de despesas discricionárias, como em pesquisa e desenvolvimento, para atender a metas de lucros (Albernathy *et al.*, 2014)

Outra prática de gerenciamento é a mudança de classificação das contas patrimoniais e de resultados. McVay (2006) evidenciou que, oportunisticamente, os gestores deslocam despesas essenciais, como custo de mercadorias vendidas e gastos com vendas, gerais e administrativos, para itens especiais (receitas ou despesas das quais não se espera breve repetição, como, por exemplo, despesas extraordinárias, encargos de reestruturações e resultados de operações descontinuadas), com enfoque especial na análise dos números da empresa pelos investidores. Esse movimento vertical de gastos não altera o resultado final (lucro ou prejuízo), mas ressalta um exagero dos ganhos essenciais/operacionais, e favorece, de forma figurativa, o alcance da previsão dos ganhos de *benchmark* projetados pelos analistas.

Nesse contexto, Merchant (1989) desenvolveu um instrumento de pesquisa com cenários que remetem ao gerenciamento de resultado categorizado por manipulações contábeis que violam os princípios contábeis e manipulações operacionais, caracterizadas pela modificação de ganhos por meio de decisões que não envolvem violações aos regulamentos contábeis, tais como atrasar intencionalmente o registro das despesas para reparos e manutenção, com o intuito de reduzir as despesas do ano corrente, ou a execução de promoções de vendas perto do final do ano para inflar as vendas e receitas reportadas. Nesse particular, cabe exemplificar alguns dos cenários propostos, na Tabela 1:

Tabela 1

Cenários de gerenciamento de resultados

Gerenciamento Operacional
<p>Cenário 1: Em setembro de 2018, o Gerente Geral de uma grande divisão de uma empresa multinacional, percebeu que precisaria de um forte desempenho no quarto trimestre para atingir suas metas orçamentárias. Ele decidiu implementar um programa de vendas que ofereceria condições de pagamento flexível, com o propósito de antecipar algumas vendas que normalmente ocorreriam no próximo ano, para o ano atual. Clientes aceitariam a entrega no quarto trimestre e teriam uma carência de 120 dias para o pagamento da fatura.</p> <p>AÇÃO: O Gerente Geral da empresa implementou o programa de vendas e, como resultado, a divisão conseguiu cumprir suas metas orçamentárias.</p>
<p>Cenário 2:</p> <p>O Gerente Geral de uma pequena indústria tem vivenciado dificuldades financeiras e não alcançaria as metas orçamentárias anuais. Então, ele ordenou que os funcionários adiassem despesas discricionárias (por exemplo, manutenção, publicidade e contratação) para o próximo período contábil.</p> <p>AÇÃO: O plano do Gerente Geral foi implementado e, como resultado, a empresa conseguiu cumprir suas metas orçamentárias.</p>
Gerenciamento Contábil
<p>Cenário 3: O Gerente Geral estava se esforçando para cumprir suas previsões de lucros durante o final de 2018. Ele decidiu chamar um sócio de uma empresa parceira de consultoria que estava fazendo um trabalho para a divisão e o pediu para registrar a fatura da prestação de serviço em 2019, embora o honorário da consultoria já tivesse sido incorrido em 2018. O parceiro da consultoria concordou.</p> <p>AÇÃO: O Gerente Geral não registrou as despesas de honorário com a consultoria no ano corrente e, assim, a divisão cumpriu suas previsões de lucros para 2018.</p>
<p>Cenário 4: O Gerente Geral de uma grande divisão de uma empresa de varejo percebeu perto do final de 2018 que sua divisão excederia significativamente suas metas de lucro orçadas para o ano. Como resultado, ele ordenou que seu <i>Controller</i> desenvolvesse uma lógica para aumentar a provisão de obsolescência de estoques. Assumindo uma visão excessivamente pessimista das perspectivas futuras do mercado, o controlador foi capaz de identificar uma quantidade significativa de produtos acabados a serem totalmente provisionados ou baixados numa perspectiva de venda por valor inferior ao custo desses estoques; mesmo tendo confiança de que o estoque em questão ainda seria vendido no exercício posterior, por valor próximo ao preço de mercado.</p> <p>Ação: O Gerente Geral implementou sua estratégia de reconhecer o excesso de provisão de estoque. A divisão ainda observou que nas metas de lucro de 2018 tinham algumas provisões de estoques em excesso que poderiam ser usados para aumentar os lucros reportados no futuro.</p>

Fonte: adaptado de Shafer (2015) e Merchant (1989).

Bruns e Merchant (1990) utilizaram o instrumento e aplicaram a pesquisa aos 649 gerentes dos EUA e perceberam que as manipulações operacionais eram percebidas de forma mais favorável do que as manipulações contábeis. Em seguida, Merchant e Rockness (1994) aplicaram a pesquisa a gerentes gerais e de pessoal, controladores de unidades operacionais e auditores internos norte-americanos e identificaram que os participantes julgaram as manipulações contábeis mais duramente do que manipulações operacionais.

Nessa mesma perspectiva, Shafer (2015) utilizou os quatro cenários de gerenciamento de resultado do instrumento de Merchant (1989) para investigar a percepção de contadores de Hong Kong sobre a responsabilidade social e ética corporativa e a decisão pelo gerenciamento de resultados. Os achados apontaram a importância da ética e da responsabilidade social sobre as intenções comportamentais dos contadores e sugerem que estes profissionais racionalizam as decisões de gerenciamento alicerçadas na ética e na responsabilidade corporativa. Nessa mesma perspectiva, Chih *et al.* (2008) constataram que as empresas com maior compromisso social reduziram algumas práticas de gerenciamento de resultados.

Assim, com base na revisão de literatura apresentada sobre RSC e gerenciamento de resultados, elenca-se a seguinte hipótese de pesquisa:

- **H1: Quanto maior a Responsabilidade Social Corporativa, menor a propensão ao gerenciamento de resultados.**

4. Maquiavelismo

Christie e Geis (1970) caracterizaram como indivíduos maquiavélicos aqueles dotados de tática, visão humana e moralidade, além de destreza, manipulação, estratégia, atitudes cínicas e sem princípios, que manipulam outros de acordo com o seu ponto de vista e os seus próprios interesses. O conceito do Maquiavelismo foi denominado com base na filosofia de Niccolò Machiavelli, um conselheiro político da família Médici, que estava no poder no século XVI, em Florença, na Itália. A essência dos conselhos de Maquiavel era a de que “Os fins justificam os meios”. Jones (2016) ressalta que a filosofia de Maquiavel e as tendências disposicionais com as quais se alinha facilitam os métodos antissociais dos indivíduos dotados desses traços ao alcance de metas, associadas à ganância e ao egoísmo.

Os indivíduos maquiavélicos têm propensão à manipulação em longo e curto prazo, à renúncia de benefícios de curto prazo para o alcance de benefícios de longo prazo e dão maior atenção à reputação (Jones & Paulhus, 2009). Jones e Paulhus (2011), após realizarem uma revisão dos escritos de Maquiavel e do estrategista militar Sun Tzu, evidenciaram características que remetem à liderança manipuladora, à preparação, ao planejamento, à premeditação, à conveniência, à racionalidade, ao cinismo, à lógica, ao oportunismo, ao cultivo à reputação e à tendência à tomada de decisão dissociada de preconceitos e simpatias pessoais dos indivíduos maquiavélicos.

Jones (2016) ressalta que os indivíduos maquiavélicos podem ser úteis, em algumas circunstâncias, pela habilidade diferenciada de realizar trabalhos que lhes interessem pessoalmente, no entanto, **são abertos** ao comportamento antiético. Portanto, não se pode esperar fidelidade do indivíduo maquiavélico por ser um *trade-off* arriscado.

D’Souza (2016) apresenta as principais características evidenciadas em estudos sobre o Maquiavelismo e que se refletem no meio empresarial, conforme Tabela 2.

Tabela 2

Principais características do Maquiavelismo

Características Gerais	
Amoralidade	Flexibilidade
Ausência de princípios	Insensibilidade
Ausência de afabilidade	Manipulação interpessoal
Baixos padrões de ética e moral	Mentira/Enganação
Cálculo estratégico	Oportunismo
Capacidade de fazer aliados	Orientação para o futuro – longo prazo
Capacidade de influenciar	Estratégia
Cinismo	Reputação
Desonestidade	Tática
Principais Achados Empíricos no Ambiente Empresarial	
Estilo racional de tomar decisões	Fraude financeira
Estratégia de gestão	Manipulação de rubricas orçamentárias
Gerenciamento de resultados	Tática de gestão
Foco no poder pessoal	Tomada de decisões antiéticas

Fonte: Tabela 14. D’Souza (2016). *Manobras financeiras e o Dark Triad: o lado sombrio da gestão*.

A próxima seção apresenta os resultados de estudos anteriores organizados de acordo com a elaboração das próximas hipóteses de pesquisa.

5. Estudos Anteriores

5.1 Maquiavelismo e Responsabilidade Social Corporativa

Traços de personalidade sombrios têm sido objeto de estudo para análise da responsabilidade social corporativa. Burton e Hegarty (1999) desenvolveram um estudo com 219 estudantes americanos de graduação de negócios para examinar, entre outras variáveis, o efeito da orientação maquiavélica em relação à responsabilidade social corporativa. Os autores perceberam que os respondentes com maior nível de Maquiavelismo demonstraram maior importância com as responsabilidades econômicas. No entanto, os níveis de responsabilidade social diminuíram, na medida em que aumentou o nível de Maquiavelismo, sobretudo, pela pouca importância dos respondentes à responsabilidade legal e ética. Shafer e Lucianetti (2018) constataram que quanto mais forte o traço maquiavélico, menor a disposição para a RSC e para a orientação às partes relacionadas. Esta, por sua vez, mostrou-se positivamente correlacionada à RSC.

Lin *et al.* (2018) examinaram como os traços psicológicos pessoais afetam as práticas da responsabilidade social corporativa dos principais gerentes de organizações chinesas, que participam de megaprojetos. Elegeram o Narcisismo, um traço de personalidade também sombrio, com um foco particular, e perceberam que quanto maior o grau de Narcisismo dos CEOs, menor o grau de responsabilidade social no megaprojeto.

Por outro lado, Petrenko *et al.* (2016) desenvolveram um estudo com uma amostra de CEOs da *Fortune 500* para verificar o efeito das práticas de responsabilidade social corporativa no narcisismo em CEOs. Os autores confirmaram que o desejo de atenção e reforço à imagem do CEO de personalidade sombria têm efeitos positivos nos níveis e perfis da responsabilidade social corporativa. Tang *et al.* (2015) também estudaram a influência do narcisismo e a responsabilidade social corporativa com 1500 empresas da S&P, no período de 2003 a 2010 e perceberam que os CEOs mais narcisistas se preocupam mais com a responsabilidade social corporativa.

Com base na revisão de literatura apresentada, elencam-se as seguintes hipóteses de pesquisa.

- **H2: Quanto mais forte o traço de personalidade maquiavélico, menor a responsabilidade social corporativa.**

5.2 Maquiavelismo e Gerenciamento de Resultados

Hartmann e Maas (2010) desenvolveram um experimento com 136 contadores gerenciais e verificaram que o traço de personalidade maquiavélica propicia o gerenciamento de ganhos, dado que esses indivíduos são mais propensos a ceder à pressão da administração para criar folga orçamentária quando estão envolvidos na tomada de decisões. Shafer e Wang (2011) observaram que contadores chineses ricos em traços maquiavélicos são mais tolerantes às práticas de gerenciamento de resultados.

Murphy (2012) verificou que indivíduos dotados de Maquiavelismo são mais propensos a apresentar relatórios incorretos. Byington e Johnson (2011) perceberam a tendência dos indivíduos maquiavélicos para a manipulação de rubricas orçamentárias. Vladu (2013) evidenciou que indivíduos dotados de traços maquiavélicos consideram o gerenciamento de resultados uma prática aceitável.

D'Souza (2016) em estudo com 263 gestores verificou uma predisposição para manipulação de resultados daqueles ricos em Maquiavelismo e dos outros traços que compõem o cluster *Dark Triad*, Narcisismo e Psicopatia. Nessa mesma linha, D'Souza *et al.* (2019) perceberam que os três traços moderados do *Dark Triad* podem revelar comportamentos desejáveis no ambiente empresarial, mesmo quando estimulados a manipular resultados para maximização de ganhos.

Diante da revisão de literatura apresentada, elenca-se a seguinte hipótese de pesquisa:

- **H3: Quanto mais forte o traço de personalidade maquiavélico, maior a propensão para o gerenciamento de resultados.**

Por fim, elabora-se a quarta hipótese de pesquisa no intuito de testar se a RSC modera a força do traço de personalidade sombrio na relação com o gerenciamento de resultados, haja vista a concepção de Shafer (2015) e Chih *et al.* (2008) que defendem que a RSC pode reduzir a motivação para o gerenciamento de resultados.

- **H4: Quanto mais forte o traço de personalidade do maquiavelismo, maior a propensão ao gerenciamento de resultados, e esse relacionamento diminui na presença da responsabilidade social corporativa.**

O estudo de Góis (2017) aplicou a moderação para verificar a força da relação entre os traços de personalidade sombrios – *Dark Tetrad* –, na relação com gerenciamento e fraude. O autor moderou a variável reputação corporativa pelo pressuposto de que valores, estruturas e regras formais ou informais construídas em empresas com forte reputação, poderiam reduzir o envolvimento de CEOs com traços altos de personalidades sombrias com gerenciamento de resultados e fraude. Os resultados apontaram que apenas os CEOs altamente maquiavélicos diminuíram o acometimento de fraude devido à forte reputação.

De forma semelhante, Silva (2019) moderou a variável governança corporativa para verificar a relação entre os traços do *Dark Tetrad* e o gerenciamento de resultados. No tocante ao gerenciamento por decisões reais, a interferência do nível elevado de narcisismo diminuiu a eficiência do conselho de administração, demonstrando influência para o aumento deste tipo de gerenciamento. Os traços elevados de psicopatia e sadismo, ao moderar o comitê de auditoria, diminuíram sua eficiência, impactando no aumento do gerenciamento de resultados por *accruals*.

6. Metodologia

6.1 Abordagem, Técnica de Coleta de Dados e Amostra da Pesquisa

Adotou-se a abordagem teórico-empírica, sendo o *survey* utilizado como estratégia de coleta de dados, por meio de um questionário autorrelato, composto de cinco partes: I - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); II - perfil sociodemográfico; III - responsabilidade social corporativa, sendo cinco questões relativas à dimensão responsabilidade Econômica orientada aos proprietários (REP), seis à dimensão Responsabilidade Legal (RL) e seis à dimensão Responsabilidade Ética (RE), adaptadas do estudo de Shafer (2015), Maignan *et al.* (1999) e Leal (2013), que validou e ampliou o instrumento; IV - quatro cenários de Gerenciamento de Resultados (GR) ilustrados por meio de casos que remetem à manipulação contábil e operacional, adaptados dos estudos de Shafer (2015) e Merchant (1999); e V - 9 assertivas específicas que mensuram o traço do Maquiavelismo oriundas do instrumento *Short Dark Triad* (SD3) (Jones & Paulhus, 2014), validado nacionalmente por D'Souza (2016).

A amostra da pesquisa envolveu profissionais de negócios que assumem ou já assumiram cargos de gestão em organizações e que participaram da *International Conference in Accounting*, no ano de 2018. O convite para participação foi enviado por *e-mail*, no mês de outubro do corrente ano, a 550 participantes que se inseriram no perfil requerido pela pesquisa e que disponibilizaram contatos válidos. Obteve-se o retorno de 208 participantes, dos quais 54% foram do sexo masculino, com maior predominância de faixa etária entre 26 a 35 anos (48,1%), sendo maioria aqueles que possuem de 1 a 5 anos (54,8%) de experiência na área de gestão.

A escolha da amostra foi por acessibilidade e de forma não probabilística, o que não permite a generalização dos resultados, mas observação do fenômeno que remete ao objeto do estudo. O questionário mostrou-se confiável com uma *Alpha* de *Cronbach* de 0,765.

6.2 Variáveis da Pesquisa, Parametrização e Abordagem Estatística

De acordo com o objeto de estudo, o traço maquiavélico é a variável independente por explicar a responsabilidade social corporativa e o gerenciamento de resultados, consideradas neste estudo como variáveis dependentes para a testagem das hipóteses H1, H2 e H3. O desenho da pesquisa está ilustrado, conforme Figura 1:

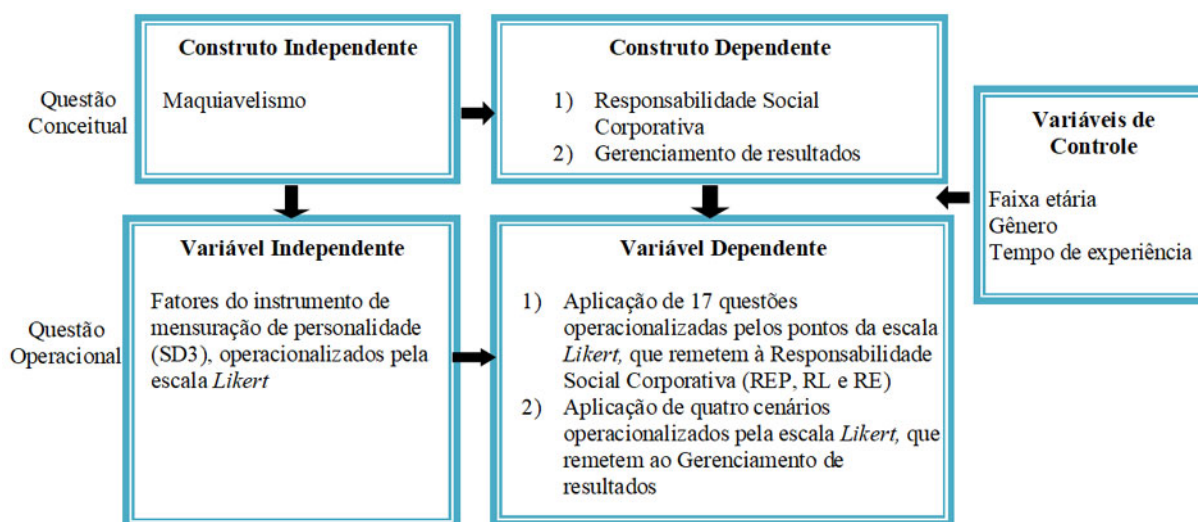


Figura 1. Desenho da pesquisa.

Para a testagem da hipótese H4, a variável responsabilidade social corporativa é considerada moderadora da relação entre o Maquiavelismo e o gerenciamento de resultados. Segundo Baron e Kenny (1986), uma variável moderadora afeta a direção (-/+) e/ou a força da relação entre variável independente e variável dependente. Nesse particular, procedeu-se a interação entre as variáveis (Maquiavelismo*REP), (Maquiavelismo*RE) e (Maquiavelismo*RL).

Em se tratando da operacionalização das variáveis da pesquisa, o instrumento (SD3) Jones e Paulhus (2014) foi aplicado para a mensuração do traço de personalidade do Maquiavelismo. São sete assertivas do tipo autorrelato, operacionalizadas pela escala *Likert* (1 a 7 pontos), tais como: “A maioria das pessoas pode ser manipulada”; “Não importa o que aconteça, você deve ter as pessoas importantes do seu lado”; “É prudente ter registro das informações que você poderá usar contra as pessoas mais tarde”. Para mensuração, calculou-se a média de cada indivíduo e a do grupo.

Para a variável responsabilidade corporativa, operacionalizada pela escala *Likert* (1 a 7 pontos), calculou-se a média das assertivas que remetem a cada uma das três dimensões das responsabilidades: REP, RL e RE. Cabe ressaltar que essas dimensões foram selecionadas por estarem mais bem relacionadas com o objeto do estudo, sobretudo, pela interface com os cenários do gerenciamento de resultados e com as características do traço maquiavélico, por exemplo: a dimensão econômica buscou conhecer a concordância para: “*A empresa procura aumentar continuamente os seus lucros*”; “*A empresa preocupa-se em ser cada vez mais rentável*”. A dimensão legal buscou conhecer a concordância para: “*A empresa atua prontamente de acordo com os regulamentos legais*”; “*Na empresa todos os nossos produtos e serviços cumprem as normas legais*”. E, por fim, a dimensão ética buscou conhecer a concordância para: “*Em geral, a empresa cumpre os padrões e as normas éticas e profissionais*”; “*A empresa preocupa-se em fazer o que é eticamente correto*”.

Para a variável gerenciamento de resultados, foi calculada a média dos quatro cenários aplicados, operacionalizados pela escala *Likert* (1 a 7 pontos).

No que se refere à abordagem estatística, foi adotada a estatística descritiva (frequências, médias e desvio-padrão, valor máximo e mínimo) para se conhecer o perfil dos respondentes, a média aceitação para as práticas de gerenciamento de resultados e de responsabilidade social e a média para os traços maquiavélicos.

O teste de hipóteses foi utilizado para verificar se o perfil dos profissionais de negócios influencia na personalidade e nas escolhas, tal como enuncia a teoria do Alto Escalão. Para tanto, foram selecionados os testes Mann-Whitney e Kruskal-Wallis, devido à natureza das variáveis em estudo: qualitativas (Gênero: 0-feminino; 1-masculino; Faixa etária: 1: de 18 a 25 anos; 2: de 26 a 35 anos; 3: de 36 a 45 anos e 4: Acima de 46 anos e Tempo de experiência: 1: de 1 a 5 anos; 2: de 6 a 10 anos; 3: de 11 a 15 anos; 4: de 16 a 20 anos; 5 de 21 a 25 anos, e 6: acima de 26 anos) e das variáveis quantitativas (média de GR; REP; RL e RE).

A correlação e regressão foram técnicas adotadas para analisar a relação, o sinal e a força entre as variáveis: gerenciamento de resultados, responsabilidade social corporativa e o Maquiavelismo. Para se conhecer a significância estatística das variáveis que demonstram maior relevância ao modelo e eliminar possíveis efeitos de multicolinearidade (Fávero, Befiore, Silva, & Chan, 2009), adotou-se o método *stepwise* para o teste de regressão. Anterior à análise dos resultados oriundos da regressão, aplicou-se o teste de homocedasticidade, de autocorrelação dos resíduos e a linearidade dos parâmetros para verificar necessidade de ajustes. Com base no teorema do limite central, os dados tendem à normalidade.

7. Resultados e Discussão

Os resultados estão apresentados pelos modelos estatísticos para os testes das hipóteses elaboradas. Inicialmente, são apresentados os resultados descritivos e os testes de hipóteses com as variáveis de controle e as variáveis independente e dependente. Em seguida, o Modelo I discute a RSC e o GR; o Modelo II, o Maquiavelismo e a RSC, o Modelo III, o Maquiavelismo e o GR; e o Modelo IV, a RSC moderando a relação entre o Maquiavelismo e o GR.

Em relação à estatística descritiva, observa-se pela Tabela 4, que a maior média entre as três dimensões da RSC foi a RE ($\bar{x}=6,7059$), seguida da RL ($\bar{x}=6,6867$) e da REP ($\bar{x}=6,1365$). Esse resultado mostra altas concordâncias com as práticas da RSC, permitindo a inferência de que os respondentes respeitam aos requisitos legais e as condutas éticas na produção de bens e serviços que a sociedade necessita com enfoque no lucro. Esses resultados estão um pouco acima aos obtidos por Leal (2013), RL ($\bar{x}=6,0$), REP ($\bar{x}=5,81$) e RE ($\bar{x}=5,59$), no entanto, implicam reflexo positivo na operacionalização empresarial e nos relatórios contábeis.

Ao analisar a aceitação para as práticas de GR, como a aceitação para os cenários de gerenciamento operacional ($\bar{x}=4,34$) e gerenciamento contábil ($\bar{x}=2,73$) observou-se maior concordância com as práticas de manipulação operacional. Esse achado, embora não muito expressivo, remete à concordância dos respondentes sobre a modificação de ganhos por meio da antecipação do registro de vendas, não registro de despesas no ano corrente e aumento de provisões. Resultado similar foi encontrado pelos estudos de Bruns e Merchant (1990) e Merchant e Rockness (1994). Para o presente estudo, foi adotada a média de aceitação ($\bar{x}=3,5361$) dos dois cenários para toda a análise, dado que o objetivo do estudo é conhecer a disposição de gerenciar resultados de forma geral, metodologia em conformidade ao estudo de Shafer (2015).

No que se refere à orientação maquiavélica, a média de ($\bar{x}=3,7404$) leva a uma concordância sobre as atitudes do traço sombrio, resultado que aponta uma propensão dos respondentes para uso de estratégia, tática, orientação para longo prazo e manipulação. Este achado é proporcionalmente inferior ao encontrado por Silva (2019), ($\bar{x}=2,55814$), e D'Souza (2016), ($\bar{x}=2,9155$), quando as autoras pesquisaram gestores brasileiros, utilizando a escala de (1 a 5) pontos na escala *Likert*. Góis (2017) também verificou a média para o Maquiavelismo de ($\bar{x}=4,42$) para estudantes de MBA brasileiros e ($\bar{x}=4,6$) para norte-americanos, em uma escala de (1 a 10).

Tabela 3

Estatística descritiva

Variáveis	N.º de Participantes	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Responsabilidade Econômica	208	2,20	7,00	6,1365	,86041
Responsabilidade Legal	208	4,00	7,00	6,6867	,56727
Responsabilidade Ética	208	4,00	7,00	6,7059	,48508
Gerenciamento de Resultados	208	1,00	7,00	3,5361	1,29236
Maquiavelismo	208	1,00	7,00	3,7404	1,14334

Fonte: dados da pesquisa.

Em se tratando das variáveis de controle, o gênero se diferenciou na presença da RSC. Os homens demonstraram maior REP ($\bar{x}=6,2754$), enquanto as mulheres apresentaram maiores disposições para a RE ($\bar{x}=6,7606$) e a RL ($\bar{x}=6,7872$). Aqui se verifica que as mulheres são mais dispostas a cumprir a missão econômica dos negócios seguindo os requisitos legais, com base em uma conduta ética.

A faixa etária e o tempo de experiência se diferenciaram na presença do maquiavelismo. Os respondentes entre 18 e 25 anos apresentaram maior ($\bar{x}=3,9142$) disposição para os traços maquiavélicos. Esse resultado se assemelha ao estudo de D'Souza e Lima (2018), que encontraram entre os estudantes de 17 e 25 anos ($\bar{x}=3,643364$) maior predisposição para a manipulação e a estratégia. No que se refere ao tempo de experiência, aqueles que têm entre (1 e 5) anos de atividade laboral apresentaram maior orientação maquiavélica ($\bar{x}=3,9288$). Isso significa que quanto menor o tempo de experiência, mais disposto a utilizar a estratégia para manipulação.

Tabela 4

Testes de hipóteses

Variáveis	Teste	Maquiavelismo	GR	REP	RL	RE
		Sig	Sig	Sig	Sig	Sig
Gênero	Mann-Whiney	,257	,268	,047(*)	,045(*)	,007(*)
Faixa etária	Kruskal-Wallis	,000(*)	,076	,239	,410	,580
Tempo Experiência	Kruskal-Wallis	,009(*)	,403	,137	,579	,964

Nota: TempExper: Tempo de Experiência; GR: Gerenciamento de Resultados; REP: Responsabilidade Econômica; RL: Responsabilidade Legal; RE: Responsabilidade Ética.

(*) $p < ,05$.

Fonte: dados da pesquisa.

Esses resultados fundamentam-se na teoria do Alto Escalão (Hambrick, 2007), haja vista que características como idade, ocupação na empresa, experiência funcional, educação, raízes socioeconômicas e posição financeira possibilitam uma visão psicológica do comportamento humano. Logo, o retrato das características dos CEOs é determinante na escolha das estratégias e reflete nas escolhas de estratégias organizacionais.

7.1 Modelo I – Responsabilidade Social Corporativa e Gerenciamento de Resultados

Os resultados apontaram uma correlação significativa e positiva entre o RE e as REP e RL. Quando se analisa a relação da RSC com o GR, observa-se uma correlação significativa e negativa com a RL. Esse resultado permite a validação da hipótese H1 para a dimensão RL, pois, quanto maior a RL, menor a inclinação para o gerenciamento de resultados.

Permite também a inferência de que os respondentes se preocupam em obedecer a leis e regulamentos; portanto, a utilização do GR para a melhoria do desempenho da empresa não é um ato aceitável, seja violando ou não a informação contábil. No entanto, contrariamente às expectativas, a RE e a REP não se relacionaram com o GR. Ao confrontar resultados anteriores, Chih *et al.* (2008) verificaram com que quanto maior o compromisso das empresas com a responsabilidade social corporativa, menor a disposição para o gerenciamento de resultados. Já o estudo de Shafer (2015), com gestores italianos, evidenciou a racionalização do GR, na presença da RSC.

Tabela 5

Correlação RSC e GR

Variáveis	REP	RL	RE	GR
Responsabilidade Econômica	1			
Responsabilidade Legal	,067	1		
Responsabilidade Ética	,175(*)	,573(**)	1	
Gerenciamento de Resultados	,127	-,200(**)	-,083	1

Nota: REP: Responsabilidade Econômica; RL: Responsabilidade Legal; RE: Responsabilidade Ética; GR: Gerenciamento de Resultados.

(**) $p < ,01$; (*) $p < ,05$.

Fonte: dados da pesquisa.

Com o intuito de se verificar a significância do modelo, aplicou-se a regressão múltipla incluindo a variável dependente GR, as dimensões que remetem à RSC e as variáveis de controle (Tempo de Experiência, Idade e Gênero). Observa-se pela Tabela 6 que o modelo é significativo e que a REP foi significativa e positiva, enquanto a RL foi significativa e negativa.

Tabela 6
Regressão RSC e GR

VD	Determinantes	Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	Estatística t	Sig	
GR	R2	,078	(Constante)	5,479	1,167	4,694	,000
	R2 ajustado	,064	RL	-,459	,154	-2,982	,003
	Estatística F	5,731	REP	,223	,101	2,198	,029
	P-valor (F)	,001	TempExper	-,125	,063	-1,990	,048

Nota 1: Teste Durbin-Watson=1,769; Teste White: (p-valor =P(Qui-quadrado(9) > 11,1909)=0,26285; RL: Teste Tolerância 0,992; VIF: 1,008; REP: Teste Tolerância 0,993; VIF: 1,007; TempExper: Teste Tolerância 0,993; VIF: 1,007.

Nota 2: VD: Variável Dependente; TempExper: Tempo de Experiência; REP: Responsabilidade Econômica; RL: Responsabilidade Legal; RE: Responsabilidade Ética; GR: Gerenciamento de Resultados.

Fonte: dados da pesquisa.

Aqui se destaca a significância positiva da REP que, também contrariando as expectativas, não inibe a prática de gerenciamento de resultados. Esse resultado chama a atenção de investidores para analisar melhor empresas que se posicionam como socialmente responsáveis e que praticam atos oportunistas para aumento do lucro e da rentabilidade. Beneficiam os acionistas e prejudicam os demais interessados na informação contábil. Os resultados também demonstram que quanto menor o tempo de experiência, maior a disposição para o gerenciamento de resultados. Profissionais mais jovens são mais dispostos a praticar o gerenciamento. Aqui também se observa os preceitos da teoria do Alto Escalão sobre o perfil do indivíduo, tal como o tempo de experiência, influenciar as decisões.

7.2 Modelo II – Maquiavelismo e Responsabilidade Social Corporativa

No que se refere à análise entre o Maquiavelismo e a RSC, observa-se pela Tabela 7 uma correlação negativa e significativa entre o Maquiavelismo e a RL e a RE. Pode-se inferir que a disposição para características maquiavélicas não motiva os participantes à obediência de leis e regulamentos e ao respeito às normas e aos valores da sociedade.

Tabela 7
Correlação Maquiavelismo e RSC

Variáveis	REP	RL	RE	Maquiavelismo
Responsabilidade Econômica	1			
Responsabilidade Legal	,067	1		
Responsabilidade Ética	,175(*)	,573(**)	1	
Maquiavelismo	,022	-,257(**)	-,227(**)	1

Nota: REP: Responsabilidade Econômica; RL: Responsabilidade Legal; RE: Responsabilidade Ética.

(**) p < ,01; (*) p < ,05.

Fonte: dados da pesquisa.

Quando as variáveis de controle e as três dimensões da RSC como variáveis dependentes foram inseridas, de forma individualizada, observou-se a não significância para o maquiavelismo e REP. Este achado se contradiz ao de Burton e Hegarty (1999), que evidenciaram que estudantes de negócios ricos em Maquiavelismo demonstraram REP. Por outro lado, como previsto, o Maquiavelismo explica, de forma significativa e negativa, a RL e RE no presente estudo.

Tabela 8

Regressão RL e RE e as variáveis do Modelo II

Variável dependente	Determinantes	Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	Estatística t	Sig	
*RL	R ²						
		,059					
	R ² ajustado	,055	(Constante)	7,105	,0954	74,51	,000
	Estatística F	13,109	Maquiavelismo	-,111	,0306	-3,621	,000
	P-valor (F)	,000					
*RE	R ²						
		,076					
	R ² ajustado	,067	(Constante)	7,119	,093	75,80	,000
	Estatística F	8,470	Maquiavelismo	-,090	,028	-3,280	,001
	P-valor (F)	,000	Gênero	-,126	,028	-2,308	,022

Nota 1: *Heterocedasticidade corrigida: estatísticas baseadas em dados ponderados.

Nota 2: REP: Responsabilidade Econômica; RL: Responsabilidade Legal; RE: Responsabilidade Ética; TempExper: Tempo de Experiência.

Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se pela Tabela 8 que à medida que aumenta a força do traço maquiavélico, a responsabilidade social diminui. Esse resultado está em consonância com o de Burton e Hegarty (1999), que observaram a diminuição da RE e RL com o aumento dos traços maquiavélicos, e com o de Shafer (2018), que também encontrou forte associação negativa entre o Maquiavelismo e a responsabilidade social corporativa.

Ainda é possível observar que a variável gênero se apresentou significativa e negativa na presença da responsabilidade ética. Aqui se observam os preceitos da teoria do Alto Escalão sobre o perfil do indivíduo, tal como o gênero, influenciar as escolhas e os valores. Esses resultados permitem validar parcialmente a hipótese H2.

7.3 Modelo III – Maquiavelismo e Gerenciamento de Resultados

A Tabela 9 apresenta a correlação positiva e significativa entre o Maquiavelismo e o GR. Pode-se inferir que a ausência de princípios, estratégia e os baixos padrões de ética e moral dos indivíduos maquiavélicos motivam a utilização de manobras contábeis e operacionais, tais como: adiamento de despesas discricionárias, aumento de provisões, postergação de despesas do exercício e antecipação de vendas para melhoria do desempenho empresarial.

Tabela 9

Correlação Maquiavelismo e Gerenciamento de Resultados

Variáveis	GR	Maquiavelismo
GR	1	
Maquiavelismo	,294(**)	1

Nota 1: GR: Gerenciamento Resultados.

Fonte: dados da pesquisa.

Ao inserir as variáveis de controle, adotando o GR como variável dependente, observa-se um modelo significativo e a confirmação de que o Maquiavelismo explica o GR de forma significativa e positiva. Quanto mais fortes os traços de Maquiavelismo, maior a disposição dos respondentes para atitudes que implicam gerenciar operacionalmente e/ou contabilmente os ganhos. De uma forma ou de outra, haverá a distorção das informações contábil e gerencial, que beneficiará de forma oportunista o acionista ou a empresa responsável pela informação.

Tabela 10

Regressão Maquiavelismo e GR

VD	Determinantes		Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	Estatística t	Sig
GR	R2	,078					
	R2 ajustado	,064	(Constante)	2,292	,294	7,788	,000
	Estatística F	5,731	Maquiavelismo	,333	,075	4,418	,000
	P-valor (F)	,001					

Nota 1: Teste Durbin-Watson=1,835; Teste de Breusch-Pagan(p-valor =P(Qui-quadrado (1) > 0,301209) = 0,579398. Teste Tolerância 0,999; VIF: 1.

Nota 2: VD: Variável dependente; GR: Gerenciamento de Resultados.

Fonte: dados da pesquisa.

Esse resultado está em consonância com os achados de D'Souza *et al.* (2019), Silva (2019), Góis (2017), Vladu (2013), Murphy (2012), Shafer e Wang (2011), Byington e Johnson (2011) e Hartmann e Maas (2010) e chama a atenção da comunidade, sobretudo contábil, para os possíveis prejuízos causados por gestores com traços de personalidade sombrios nas empresas. Esse resultado permite validar a hipótese H3.

7.4 Modelo IV – Responsabilidade Social Corporativa Moderando a Relação entre o Maquiavelismo e o Gerenciamento de resultados

Com o desígnio de analisar o efeito moderador da variável RSC na relação entre o Maquiavelismo e o GR, aplicou-se a interação entre as variáveis, (*Maqui*REP*), (*Maqui*RL*), (*Maqui*RE*). Observou-se uma associação significativa e positiva das variáveis moderadoras com o GR ($r=,333$, $p=,000$), ($r=,277$, $p=,000$), ($r=,231$, $p=,000$), destacando a *Maqui*REP* com maior associação, seguida da *Maqui*RE*. Posteriormente, aplicou-se regressão múltipla, conforme a tabela 11.

Tabela 11

Regressão (Maqui*REP), (Maqui*RL), (Maqui*RE) e o GR

VD	Determinantes	Variáveis	Coefficientes	Erro padrão	Estatística t	Sig
	R ²					
	R ² ajustado					
	Estatística F					
	P-valor (F)					
	R ²					
	R ² ajustado					
	Estatística F					
	P-valor (F)					
	R ²					
	R ² ajustado					
	Estatística F					
	P-valor (F)					
	R ²					
	R ² ajustado					
	Estatística F					
	P-valor (F)					

Nota 1: Maqui*RE: Teste Durbin-Watson=1,830; Teste Breusch-Pagan:(p-valor=P(Qui-quadrado(1)> 0,514631)=0,473141; Teste Tolerância:1; VIF: 1. Maqui*RL: Teste Durbin-Watson=1,862; Teste Breusch-Pagan:(p-valor=P(Qui-quadrado(1)> 0,316236)=0,573878; Teste Tolerância: 1; VIF: 1. Maqui*RE: Teste Durbin-Watson=1,866; Teste Breusch-Pagan:(p-valor=P(Qui-quadrado(1)> 0,720008)=0,396141; Teste Tolerância:1; VIF: 1.

Nota 2: VD: Variável Dependente; GR: Gerenciamento de Resultados.

(**) p < ,01; (*) p < ,05.

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados indicam, contrariamente às expectativas, que a moderação da RSC é significativa e positiva para as três dimensões, indicando que a RSC causa influência sobre a relação entre o Maquiavelismo e o GR. Outro aspecto importante a ser destacado é o de que a moderação da RSC não teve força para inibir, mas aumentou a relação entre o Maquiavelismo e o gerenciamento.

Portanto, os achados revelam que, mesmo na presença da RSC, quanto mais fortes os traços maquiavélicos, maiores serão as atitudes de modificar ganhos para gerar benefícios ao gestor ou para a empresa, ainda que para isso as normas legais, éticas e profissionais sejam quebradas. Isto realça a análise da estratégia maquiavélica em buscar e apresentar melhores resultados da empresa para atração de investimentos, crédito, mesmo que para tanto sejam apresentados resultados que não retratam a verdadeira situação da empresa. Esse achado tem implicações econômicas e financeiras e serve como referência para investidores que utilizam os resultados relatados nas demonstrações contábeis para investir nas empresas. Para auditores observarem com maior zelo as informações contábeis relatadas para emitirem opiniões independentes e livres de risco sobre empresas que usam a RSC como pano de fundo para gerenciar resultados.

Esse resultado não valida a hipótese H4 e diverge dos achados de Góis (2017), que constatou que a reputação corporativa modera e inibe a relação entre o Maquiavelismo e fraude. E Silva (2019), que também verificou que a moderação da governança corporativa resultou em uma relação negativa entre Maquiavelismo e o GR.

Em suma, os resultados do estudo fundamentam-se na teoria do Alto Escalão e permitem a inferência de que a responsabilidade legal reduz a força do gerenciamento de resultados, o que valida parcialmente a hipótese H1. O traço maquiavélico reduz a disposição para a responsabilidade legal e ética, o que valida parcialmente a hipótese H2. Quanto mais forte o traço maquiavélico, mais forte a relação com o GR, o que valida a hipótese H3. Por fim, a moderação da RSC não foi capaz de inibir a relação positiva entre o traço sombrio e o gerenciamento de resultados, o que não valida a hipótese H4.

8. Conclusão

O estudo com 208 profissionais de negócios revelou que aqueles que se preocupam em observar as políticas que remetem à responsabilidade legal, não concordam com a prática de gerenciamento de resultados, no entanto, aqueles que focalizam a responsabilidade econômica, apresentaram disposição para o gerenciamento. Isso significa que quando os profissionais se deparam com a possibilidade de melhorar o desempenho empresarial e pessoal, para aumentar o lucro continuamente, práticas que violam ou não as práticas contábeis são aceitas, sem a preocupação com o impacto ou o prejuízo causado para a sociedade pelo uso do gerenciamento de resultados.

Sobre a influência maquiavélica, aqueles mais dotados desses traços apresentaram menor disposição para a responsabilidade corporativa legal e ética e aceitação para o gerenciamento de resultados. Infere-se então que a orientação estratégica e os baixos padrões de ética e moral do indivíduo maquiavélico influenciam na prática do gerenciamento de resultados, especialmente porque a insensibilidade que lhe é característica reduz a análise das consequências futuras, o que pode impactar o reporte incorreto da informação contábil, a imagem empresarial e o futuro dos funcionários e investidores. Se por um lado os indivíduos maquiavélicos poderiam utilizar a RSC como ferramenta de projeção para melhorar a sua reputação e a da empresa perante a sociedade, por outro lado as fortes características oportunista e manipuladora se sobressaem.

O resultado sobre a influência maquiavélica no gerenciamento de resultados não surpreende, haja vista o caráter sombrio do traço que motiva comportamentos desonestos, notadamente pela insensibilidade e cinismo. No entanto, esse achado chama a atenção para as empresas observarem e acompanharem profissionais dotados desses traços, para não persuadirem a equipe de trabalho para o acometimento de atos oportunistas que podem comprometer em longo prazo a continuidade da empresa.

Quando se aplicou a moderação da RSC para verificar uma possível inibição da relação entre o maquiavelismo e o gerenciamento de resultados, observou-se que as três dimensões da RSC mostraram influência, porém, com efeito positivo; logo, a moderação não reduziu a relação positiva entre as variáveis do estudo. Nesse particular, esse resultado surpreendeu, mas ao mesmo tempo pode ser entendido, haja vista a responsabilidade econômica ter se associado positivamente ao gerenciamento de resultados, e o gerenciamento ter se associado também positivamente ao Maquiavelismo. Portanto, o caráter sombrio do traço se sobressai à disposição da RSC, sobretudo quanto à REP que demonstrou maior poder explicativo entre as três dimensões. Essa responsabilidade visa ao lucro e à rentabilidade, ativos desejados por aqueles que gerenciam resultados, desconsiderando práticas que violam ou não a lei.

Cabe aqui ainda pontuar que os profissionais do sexo masculino apresentaram maior responsabilidade econômica, demonstrando maior foco no lucro, redução de custos e rentabilidade empresarial, enquanto as mulheres foram mais sensíveis aos princípios de responsabilidade ética e legal. Em adição, os profissionais entre 18 a 25 anos tiveram maiores disposições maquiavélicas, o que permite a inferência de que quanto mais jovens, maior a orientação para o futuro e menor preocupação com os possíveis atos desonestos. Aqueles com menor experiência parecem ser mais maquiavélicos, resultado que se alinha com o anterior.

Esses resultados se fundamentam na teoria do Alto Escalão, haja vista que as características dos indivíduos, tais como perfil, valores e personalidade, promovem interpretações, escolhas, atitudes e comportamentos.

Nesse contexto, a presente pesquisa alcançou o objetivo proposto por apresentar os resultados empíricos que fornecem informações relevantes para gestores, acionistas, reguladores, responsáveis pela governança corporativa sobre a influência de traços de personalidade do Maquiavelismo como motivador ao acometimento de gerenciamento de resultados e menor aderência à RSC.

Esses resultados limitam-se a uma análise comportamental, sem a pretensão diagnóstica e clínica dos profissionais de negócios envolvidos no estudo, tampouco a generalização dos achados. Sugere-se, como pesquisas futuras, ampliar a amostra analisada, bem como incluir variáveis moderadoras que possam ter potencialidade para inibir a relação de traços de personalidade sombrios e o gerenciamento de resultados, para se conhecer os resultados diferenciados do fenômeno em estudo.

Referências

- Abernathy, J. L., Beyer, B., & Rapley, E. T. (2014). Earnings management constraints and classification shifting. *Journal of Business Finance & Accounting*, 41(5-6), 600-626. Doi: 10.1111/jbfa.12076
- Aguinis, H. (2011). Organizational responsibility: Doing good and doing well. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology 3*, 855-879. Washington, DC: American Psychological Association. Doi: 10.1037/12171-024
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173. Doi: 10.1037//0022-3514.51.6.1173
- Bruns, W. J., & Merchant, K. A. (1990). The dangerous morality of managing earnings. *Management Accounting*, 72,22-25. Recuperado em <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=2605>
- Burton, B. K., & Hegarty, W. H. (1999). Some determinants of student corporate social responsibility orientation. *Business & society*, 38(2),188-205. Doi: <https://doi.org/10.1177/000765039903800204>
- Byington, J. R., & Johnson, G. H. (2011). Machiavellianism and accounting competence: effects on budgetary attitudes. *Journal of Applied Business Research (JABR)*,6(3), 98-104. Doi: 10.19030/jabr.v6i3.6295
- Callan, S. J., & Thomas, J. M. (2009). Corporate financial performance and corporate social performance: An update investigation. *Corporate Social Responsibility and Reinvestigation*, 16, 61-78. Doi: <https://doi.org/10.1002/csr.182>
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *The Academy of Management Review*, 4(4), 497-505. Doi: <https://doi.org/10.2307/257850>
- Chih, H. L., Shen, C. H., & Kang, F. C. (2008). Corporate social responsibility, investor protection, and earnings management: Some international evidence. *Journal of business ethics*, 79(1-2), 179-198. Doi: 10.1007/s10551-007-9383-7
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in machiavellianism*. New York: Academic Press.
- 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, São Paulo, SP, Brasil.
- D'Souza, M. F., & Lima, G. A. S. F. (2015). The dark side of power: the dark triad in opportunistic decision-making. *Journal Advances in Scientific and Applied Accounting*, 8(2), 135-156. Doi: 10.14392/asaa.2015080201
- D'Souza, M. F., Lima, G. A. S. F. D., Jones, D. N., & Carre, J. R. (2019). Eu ganho, a empresa ganha ou ganhamos juntos?: traços moderados do *darktriad* e a maximização de lucros. *Revista de Contabilidade & Finanças*, 30(79),123-138.Do: <https://doi.org/10.1590/1808-057x201806020>
- Drucker, P. F. (1984). The new meaning of corporate social responsibility. *California Management Review*, 26,53-63. Recuperado em <https://cmr.berkeley.edu/search/articleDetail.aspx?article=5402>

- Fávero, L. P. L., Belfiore, P. P., Silva, F. L., & Chan, B. L. (2009). Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões. Rio de Janeiro: Campus Elsevier.
- Góis, A. D. (2017). The dark tetrad of personality and the accounting information quality: The moderating effect of corporate reputation. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. Doi: 10.11606/T.12.2018.tde-22022018-171814
- Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: an update. *Academy of Management Review*, 32(2), 334-343. Doi: <https://doi.org/10.2307/20159303>
- 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. Doi: <https://doi.org/10.2307/258434>
- Hartmann, F. G. H., & Maas, V. S. (2010, January). Why business unit controllers create budget slack: involvement in management, social pressure, and machiavellianism. *Behavioral Research in Accounting*, 22(2), 27-49. Doi: 10.2308/bria.2010.22.2.27
- Healy, P. M. (1985). The effect of bonus schemes on accounting decisions. *Journal of Accounting and Economics*, 7(1), 85-107. Doi: [https://doi.org/10.1016/0165-4101\(85\)90029-1](https://doi.org/10.1016/0165-4101(85)90029-1)
- Hong, Y., & Andersen, M. (2011). Corporate social responsibility, investor protection, and earnings management: Some international evidence. *Journal of Business Ethics*, 79, 179-198. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/41476320>
- Jones, D. N. (2016). The nature of Machiavellianism: Distinct patterns of misbehavior. In V. Zeigler-Hill & D. K. Marcus (Eds.). *The dark side of personality: Science and practice in social, personality, and clinical psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Jones, D. N., & Paulhus D. L. (2009). Machiavellianism. In M. R., Levy, & R. H., Hoyle. (Eds.), *Individual differences in social behavior* (93-108). New York: Guilford.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011). Differentiating the dark triad within the interpersonal circumplex. In L. M., Horowitz, & S., Strack. *Handbook of interpersonal psychology* (249-269). New York: Wiley and Sons.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3): a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41. Doi: <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Leal, S.C.H. (2013). *As percepções de responsabilidade social das empresas e o capital psicológico como antecedentes do empenhamento e do desempenho* (Tese de Doutorado em Gestão de Empresas). Universidade de Coimbra, Portugal.
- Lin, H., Sui, Y., Ma, H., Wang, L., & Zeng, S. (2018). CEO narcissism, public concern, and megaproject social responsibility: Moderated mediating examination. *Journal of Management in Engineering*, 34(4), 04018018. Doi: 10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.000062
- Maignan, I., Ferrell, O. C. & Hult, G. T. M. (1999). Corporate citizenship: Cultural antecedents and business benefits. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(4), 455-469. Doi: 10.1177/0092070399274005
- McVay, S. E. (2006). Earnings management using classification shifting: an examination of core earnings and special items. *The Accounting Review*, 81(3), 501-531. Recuperado em: <https://www.jstor.org/stable/4093104>
- Merchant, K. A. (1989). *Rewarding results: Motivating profit Center managers*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Merchant, K. A., & Rockness, J. (1994). The ethics of managing earnings: An empirical investigation. *Journal of Accounting and Public Policy*, 13, 79-94. Doi: [https://doi.org/10.1016/0278-4254\(94\)90013-2](https://doi.org/10.1016/0278-4254(94)90013-2)

- Mohanram, P. S. (2003). How to manage earnings management. *Accounting World*, 10, 13-19. Recuperado em: https://www.researchgate.net/publication/251563109_HOW_TO_MANAGE_EARNINGS_MANAGEMENT1
- Murphy, P. R. (2012). Attitude, machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37(4), 242-259. Doi: 10.1016/j.aos.2012.04.002
- Orlitzky, M., Schmidt, F. L. & Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization Studies*, 24(3), 403-411. Doi: 10.1177/0170840603024003910
- Petrenko, O. V., Aime, F., Ridge, J., & Hill, A. (2016). Corporate social responsibility or CEO narcissism? CSR motivations and organizational performance. *Strategic Management Journal*, 37(2), 262-279. Doi: <http://hdl.handle.net/10.1002/smj.2348>
- Shafer, W. E., & Lucianetti, L. (2018). Machiavellianism, stakeholder orientation, and support for sustainability reporting. *Business Ethics: A European Review*, 27(3), 272-285. Doi: 10.1111/beer.12187
- 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. Doi: 10.1108/02686901111129553
- Shafer, W. E. (2015). Ethical climate, social responsibility, and earnings management. *Journal of Business Ethics*, 126(1), 43-60. Doi: 10.1007/s10551-013-1989-3
- Silva, Alini da. (2019). Influência do *Dark Tetrad* de Executivos na Relação entre os Mecanismos de Governança Corporativa e a Prática de Gerenciamento de Resultados. Tese. Doutorado em Ciências Contábeis e Administração – Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 260 f.
- Tang, Y., Mack, D. Z., & Chen, G. (2018). The differential effects of CEO narcissism and hubris on corporate social responsibility. *Strategic Management Journal*, 39(5), 1370-1387. Doi: 10.1002/smj.2761
- Vladu, A. B. (2013). Machiavellianism and short-term earnings management practices. *Annales Universitatis – Apulensis Series Oeconomica*, 15(2), 467-472. Doi: 10.29302/oeconomica.2013.15.2.12

Relação entre os traços sombrios de personalidade e o ceticismo profissional dos auditores independentes

Ronan Reis Marçal

<https://orcid.org/0000-0002-7922-2364> | E-mail: m.ronanreis@gmail.com

Luiz Alberton

<https://orcid.org/0000-0001-9611-3859> | E-mail: luiz.alberton@ufsc.br

Resumo

Objetivo: Analisar a influência dos “traços sombrios” de personalidade no ceticismo profissional de auditores independentes do Brasil.

Método: A amostra foi composta de 170 auditores independentes com registro ativo no Cadastro Nacional de Auditores Independente (CNAI), sendo os dados analisados mediante estatística descritiva em primeira instância, via análise de regressões estimadas por Mínimos Quadrados Ordinários para a verificação das hipóteses; e por regressões estimadas por Mínimos Desvios Absolutos como medida de análise de sensibilidade. O ceticismo profissional de Hurr (2010) foi assumido como regressando, ao passo que a “tríade sombria” (narcisismo, maquiavelismo e psicopatia) foi tratada como um conjunto de variáveis de estímulo.

Resultados: Os resultados indicam que o narcisismo pode influenciar positivamente o atributo de ceticismo profissional ao alavancar a autoestima e a capacidade de questionamento dos auditores. Já o maquiavelismo e a psicopatia, perante o conjunto de dados analisados, parecem não apresentar qualquer influência positiva no ceticismo profissional, sendo factível até mesmo uma relação inversa em aspectos de autonomia e autoestima, respectivamente.

Contribuições: No âmbito teórico, o estudo apresenta, de forma inédita, os efeitos dos traços de personalidade socialmente indesejáveis no ceticismo profissional dos auditores, além de auxiliar a suprir a lacuna acerca da interdisciplinaridade entre a contabilidade e a psicologia, adentrando especificamente o cerne da auditoria em tal relação. Em termos práticos, a pesquisa promove o entendimento da relevância dos traços de personalidade socialmente indesejáveis para a formação do ceticismo profissional dos auditores, algo útil para as firmas de auditoria ao longo de processos de seleção e treinamento de seus profissionais.

Palavras-chave: Traços sombrios de personalidade; *Dark Triad*; Ceticismo profissional; Auditoria; Auditores independentes.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Recebido em 7/6/2020. Pedido de Revisão em 9/6/2020. Resubmetido em 24/7/2020. Aceito em 29/8/2020 por Dr^a Bruna Camargos Avelino (Editor associado) e por Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima (Editor). Publicado em 23/12/2020. Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

1. Introdução

O ceticismo profissional é um dos requisitos básicos de um auditor independente na condução de seus trabalhos, segundo a NBC TA 200 (R1), sendo este termo conceituado como “a postura que inclui uma mente questionadora e alerta para condições que possam indicar possível distorção devido a erro ou fraude e uma avaliação crítica das evidências de auditoria.” (CFC, 2016, p. 6).

Tal definição é, segundo Nelson (2009), enquadrada dentro de uma visão neutra, na qual o auditor estaria reunindo e avaliando as evidências sem assumir qualquer viés *ex ante*. Contudo, Bell, Peecher e Solomon (2005) destacam que dispositivos que versam sobre fraudes – como a NBC TA 240 (R1) – tendem a mudar esta perspectiva, assumindo uma visão de suspeita de presunção, ou seja, os auditores deveriam considerar desde sempre um certo nível de desonestidade dos gestores, a menos que haja provas contrárias disso. Portanto, denota-se que, embora as normas de conduta dos auditores, em geral, adotem o ceticismo como um interesse em comum, há pouca precisão em termos de definição conceitual (Nelson, 2009).

Conquanto coexistam distintos conceitos acerca do ceticismo profissional no âmbito da auditoria, a ideia central é que os auditores não devem aceitar as informações a eles apresentadas em primeira instância, sendo necessária, em vez disso, uma avaliação crítica sobre as evidências existentes para a determinação de uma opinião acerca de um fato (Mubako & O'Donnell, 2018).

Tal qual nos normativos, na literatura acadêmica o ceticismo profissional do auditor é definido de diferentes maneiras (Nelson, 2009), mas parece ser uníssona a premissa de que o ceticismo deve ser exercido em níveis propícios por auditores independentes para que seus julgamentos profissionais atendam aos propósitos de uma adequada auditoria (Quadackers; Groot & Wright, 2014; Mubako & O'Donnell, 2018; Mendes; Niyama & Silva, 2018). Hurtt (2010), por exemplo, ressalta que não há nenhuma outra esfera profissional onde o ceticismo seja tão relevante quanto na auditoria.

Embora as pesquisas e os órgãos reguladores ressaltem a relevância do ceticismo para o cerne da auditoria, é mister destacar que o ceticismo, por si só, é uma característica de difícil mensuração (Hurtt; Brown-Liburd; Earley & Krishnamoorthy, 2013; Nolder & Kadous, 2018). Nessa esteira, autores como Nelson (2009), Hurtt *et al.* (2013) e Nolder e Kadous (2018) tentaram identificar os antecedentes do ceticismo profissional dos auditores, sendo as características dos auditores (como a motivação, o afeto, a *expertise*, entre outras) um elemento presente em todas essas pesquisas.

Nessa toada, alguns estudos evidenciam que o ceticismo profissional está relacionado com os traços de personalidade dos auditores, a exemplo de Nelson (2009), Quadackers *et al.* (2014) e Cohen, Dalton e Harp (2017). Estes estudos, em geral, analisam a referida relação a partir de traços de personalidade tidos como desejáveis, como a conduta ética, a autoconfiança, entre outros. Um exemplo recente desta tendência é a pesquisa de Cunha, Silva, Peyerl e Haveroth (2019), que analisou os efeitos da experiência, consciência, extroversão, amabilidade e neuroticismo no ceticismo profissional dos auditores, e demonstrou a existência de sinais distintos nas relações formadas diante dos traços de personalidade previamente especificados.

Contudo, não há relatos ou evidências empíricas sobre a influência dos traços de personalidade socialmente indesejáveis no ceticismo profissional. Essa lacuna de pesquisa se faz relevante no cenário da auditoria, pois a psicologia tem sugerido que os auditores reportam diferentes interações sociais a depender de suas personalidades, fato que implica uma conseqüente influência na qualidade dos serviços de auditoria (Hobson; Stern & Zimbelman, 2020). Estes autores exemplificam essa relação ao explicarem que a interação social de um auditor tende a comprometer seu ceticismo profissional, contudo, alguns traços de personalidade podem vir a mitigar esse risco.

Nesse contexto, esta pesquisa tem como objetivo analisar a influência dos “traços sombrios” de personalidade no ceticismo profissional de auditores independentes do Brasil.

A perspectiva “sombria” da personalidade dos indivíduos tem sido investigada no cenário contábil a partir da chamada *DarkTriad*, vide Majors (2016), D’Souza e Lima (2018), D’Souza, Lima, Jones e Carré (2019), Hobson *et al.* (2020), entre outros. A *DarkTriad* consiste em um conjunto composto por três características indesejáveis distintas, porém parcialmente correlacionadas, quais sejam: narcisismo, maquiavelismo e psicopatia (Paulhus & Williams, 2002; Jones & Paulhus, 2014).

É importante destacar que os três traços de personalidade que compõem a *DarkTriad* são investigados sob a óptica não patológica, uma vez que não há o intuito de realizar diagnósticos clínicos dos indivíduos (D’Souza & Lima, 2018). Adicionalmente, cabe ressaltar que a tríade sombria de personalidade, em geral, é prejudicial para as organizações e para a sociedade, contudo, em certos aspectos, esses traços de personalidade podem vir a ser benéficos (Volmer; Koch & Göritz, 2016). D’Souza e Lima (2018), nessa esteira, apontam a análise do “lado brilhante” da *DarkTriad* como uma lacuna literária; fato abordado na presente pesquisa diante da esperança de um maior nível de ceticismo profissional dos auditores independentes que apresentem características de maquiavelismo, psicopatia e narcisismo.

E por que é importante analisar a influência de novos elementos sobre o ceticismo profissional dos auditores independentes? A resposta para tal questionamento pode ser obtida, por exemplo, a partir de Olsen e Gold (2018), que apontam o ceticismo profissional como um verdadeiro parâmetro de qualidade dos serviços de auditoria. Conforme a NBC TA 200 (R1), este fato seria derivado do maior poder crítico dos profissionais que possuem tal característica laboral.

Dessa forma, o estudo pretende contribuir em termos práticos no campo da auditoria ao elencar como determinados traços de personalidade (no caso, os sombrios) podem vir a ser basilares para um nível adequado de ceticismo dos auditores. Assim, firmas de auditoria poderiam aplicar previamente testes de personalidade aos futuros candidatos profissionais considerando os elementos observados nesta pesquisa, fato que geraria uma melhor ciência sobre o perfil de funcionário desejado pela empresa.

No espectro teórico, são elencadas inferências sobre uma relação ainda não explorada, dado que apenas os traços de personalidade socialmente desejáveis têm sido investigados de forma conjunta ao ceticismo profissional dos auditores (Nelson, 2009; Quadackers *et al.*, 2014; Cohen *et al.*, 2017). Não obstante, os resultados podem contribuir para o cerne acadêmico ao promover a interdisciplinaridade entre a contabilidade e a psicologia, algo ainda escasso segundo D’Souza e Lima (2018), mas que parece ser relevante no âmbito da auditoria, conforme Hobson *et al.* (2020).

2. Referencial Teórico

Esta seção versa sobre a relevância do ceticismo profissional dos auditores; reporta noções sobre a tríade sombria da personalidade (*DarkTriad*); e apresenta estudos anteriores que abarcaram a *DarkTriad* nos cenários da contabilidade e da auditoria. Paralelamente, ao longo do texto, foram desenvolvidas e apresentadas as hipóteses de pesquisa.

2.1 Ceticismo Profissional dos Auditores

É no âmbito da auditoria que, segundo Hurtt (2010), o ceticismo profissional se faz mais relevante que em qualquer outro domínio. Nolder e Kadous (2018) parecem corroborar esta argumentação ao explicar que o ceticismo profissional está presente em todos os normativos de auditoria e que a falta de ceticismo seria a raiz das deficiências da auditoria aos olhos dos inspetores. Contudo, esses autores e Hurtt *et al.* (2013) ressaltam que, apesar da referida importância, o ceticismo profissional ainda apresenta definições inconsistentes.

Segundo a NBC TA 200 (R1), o ceticismo profissional seria a conduta questionadora do auditor ao longo de seu trabalho que o tornaria mais crítico ao avaliar as evidências de auditoria e, conseqüentemente, o tornaria mais apto a identificar possíveis distorções derivadas de erros ou fraudes. Nesse sentido, o ceticismo profissional é um balizador da qualidade dos serviços de auditoria (Olsen & Gold, 2018). Isso ocorre porque uma auditoria de qualidade exige que o auditor em questão seja capaz, conjuntamente, de reconhecer e reportar distorções contábeis da entidade auditada (DeAngelo, 1981), assim, na ausência de ceticismo, a capacidade de reconhecimento das eventuais irregularidades contábeis pelo auditor é diretamente afetada.

Com isso, Olsen e Gold (2018) destacam que o ceticismo profissional tem recebido grande atenção em pesquisas acadêmicas. Por exemplo, Mubako e O'Donnell (2018) examinam se auditores que conhecem os diferentes riscos de fraude para cada tipo de conta tendem a se tornar menos céticos em relação às evidências. Os resultados do experimento indicaram que os auditores que sabiam que o risco de fraude era alto em termos de receita, mas baixo em termos de custos, classificaram como menor o risco de distorção contábil para contas de custos em relação aos auditores que tinham a informação de risco igual para ambas as contas.

Já Hussin, Saleh e Al-Smady (2019) analisam se fatores demográficos influenciam o nível de ceticismo dos auditores na Jordânia. Os resultados da pesquisa indicam que auditores que já haviam experienciado fraudes anteriormente estavam positivamente relacionados com atitudes de ceticismo, ao passo que o gênero dos auditores, o conhecimento específico e a experiência não apresentavam significância estatística na relação.

A pesquisa de Stevens, Moroney e Webster (2019), diante de um experimento, constata que quando a identidade da equipe é um fator importante, os auditores tendem a demonstrar um maior nível de ceticismo quando o parceiro de revisão apresenta um estilo favorável do que quando o estilo é não favorável.

Como visto, o ceticismo profissional ainda é um tema em voga em dias contemporâneos, cabendo ainda uma ampla gama de pesquisas acerca desse construto que é reportado como fundamental para os auditores tanto pelas pesquisas acadêmicas como pelos órgãos reguladores (Hurt et al., 2013).

2.2 Tríade Sombria de Personalidade (*DarkTriad*)

Dentre as características aversivas de personalidade apontadas na literatura da psicologia, Paulhus e Williams (2002) destacam que três obtiveram destaque empírico: o maquiavelismo, o narcisismo e a psicopatia.

Estudos anteriores ao de Paulhus e Williams (2002) haviam sugerido relações entre o maquiavelismo e a psicopatia (Mchiskey; Worsel & Szyarto, 1998), entre o narcisismo e a psicopatia (Gustafson & Ritzer, 1995) e entre o maquiavelismo e o narcisismo (McHoskey, 1995). A partir dessas associações e da relevância dos referidos construtos para o cerne acadêmico, Paulhus e Williams (2002) investigam a relação de interdependência entre os três elementos com base em uma amostra de 245 estudantes de Psicologia e auferem ao final da pesquisa que tais elementos são parcialmente correlacionados, mas independentes entre si. Surge então a chamada “tríade sombria” (*DarkTriad*) de personalidade.

O maquiavelismo pode ser definido como um comportamento em que um determinado indivíduo manipula terceiros como instrumentos para atingir seus propósitos pessoais (Christie & Geis, 1970; Wilson; Near & Miller, 1996). Nelson e Gilbertson (1991) salientam que o termo maquiavelismo surge em uma menção aos trabalhos de Niccolò Machiavelli, em especial à obra “O Príncipe”, e que esse autor viria a pagar um alto preço por seu reconhecimento. Isso porque o maquiavelismo foi cunhado por gerações subsequentes de escritores e estudantes como um sinônimo de ações imorais, comportamentos antiéticos e compromissos ocultos (Ralph, 1973).

Para McIlwain (2003), o “sangue-frio” é uma das características marcantes dos maquiavelistas que, por sua vez, os permite manter a calma mesmo em cenários em que há intensa carga emocional. Essa frieza contribui para a manipulação de outros indivíduos e reporta uma tendência de ausência de empatia e sintonia afetiva com outras pessoas (Paal & Bereczkei, 2007). Partindo desta premissa, seria factível crer que auditores que possuam traços de maquiavelismo possam apresentar maior nível de ceticismo que os demais em função da falta de conexão afetiva com terceiros (a exemplo dos gestores). Dessa forma, foi elaborada a seguinte hipótese:

- **H1: O maquiavelismo influencia positivamente o ceticismo profissional de auditores independentes.**

Em relação ao narcisismo – em sentido histórico –, o termo remonta à mitologia grega, em que o jovem Narciso, dotado de notável beleza, recusa o amor da igualmente bela e devotada Eco por acreditar que esta não estaria no mesmo patamar de sua perfeição. Então, Narciso inicia uma busca pela parceira perfeita, mas, diante de seu elevado ego, somente consegue se apaixonar por seu próprio reflexo, fato que o levaria à morte (Campbell & Foster, 2002).

Salienta Pulver (1970) que na vasta literatura sobre o narcisismo só existem dois fatos unânimes: 1) que o conceito de narcisismo é um dos mais importantes no cerne da psicanálise; 2) que tal conceito é também um dos mais confusos. O autor destaca que essa confusão reside desde o início, quando mesmo Sigmund Freud (criador do termo), reportara alguma insatisfação com sua própria definição original de narcisismo, qual seja: “a atitude de uma pessoa que trata seu próprio corpo da mesma maneira que o corpo de um objeto sexual é normalmente tratado [...]” (Freud, 1914, p.73, *apud* Crockatt, 2006).

Desde o seminal trabalho de Freud (1914), o conceito de narcisismo foi ampliado e, em um dado momento, ocorreu a segregação entre as suas vertentes patológicas e não patológicas (Wallace & Baumeister, 2002).

Esta seção se faz relevante, pois, embora algumas características sejam consideradas manifestações-chave de um narcisista, como a arrogância e o sentimento de direito (Rhodewalt & Peterson, 2009; Pincus & Lukowitsky, 2010), outras ainda apresentam dualidades de pensamento na literatura (Maxwell; Donnellan; Hopwood & Ackerman, 2011), a exemplo da insegurança e da fragilidade emocional dos indivíduos narcisistas que, segundo Miller e Campbell (2008), estariam associadas ao narcisismo patológico, enquanto Rosenthal e Hooley (2010) discordam dessa lógica e argumentam o rotineiro equívoco nas mensurações do narcisismo como a resposta para tal crença.

Considerando que a *DarkTriad* é analisada sob a perspectiva não patológica não apenas do narcisismo, mas também dos demais construtos, conforme D’Souza e Lima (2018), a segunda hipótese de pesquisa foi delineada a partir de uma característica geral do narcisismo, a arrogância (Rhodewalt & Peterson, 2009; Pincus & Lukowitsky, 2010). Presume-se que auditores narcisistas, por acreditarem que são mais capazes em termos técnicos que quaisquer outros indivíduos, assumiriam um comportamento mais cético em relação aos reportes financeiros feitos por terceiros. Assim:

- **H2: O narcisismo influencia positivamente o ceticismo profissional de auditores independentes.**

A psicopatia, por sua vez, se trata de um distúrbio de personalidade demarcado pela ausência de empatia, pelo egocentrismo, pela tomada de ações impulsivas e pela falta de remorso pelas consequências destes atos (Cleckley, 1976; Paulhus & Williams, 2002; Jones & Paulhus, 2014).

Os psicopatas também podem se comportar antissocialmente de forma severa e premeditada, gerando consequências diretas na sociedade (Hare & Neumann, 2008; Viding & McCrory, 2018), contudo, esta não é uma característica geral desses indivíduos, segundo Viding e McCrory (2018). Corroboram esse argumento Jones e Paulhus (2014) ao explicarem que desde os trabalhos seminais que versam sobre a psicopatia, apenas dois elementos-chave foram delineados como típicos de um psicopata: o *déficit* sentimental e o *déficit* de autocontrole.

No contexto laboral, conforme Wexler (2008), psicopatas tendem a ser bem-sucedidos em função de habilidades como: frieza na tomada de decisões complexas, capacidade de realizar trabalhos árduos, confiança e objetividade. Estes atributos, de acordo com o autor, denotam confiança e lealdade junto aos colaterais de trabalho, gerando aos psicopatas uma grande rede de *networking*, usada para a obtenção de objetivos pessoais.

Nessa esteira, um auditor independente que apresente elevado nível de psicopatia (não clínica) deveria ser mais cético na conduta de seus serviços, dada a ausência de afeto com terceiros e o interesse em realizar um trabalho de alta qualidade visando à escalada hierárquica na empresa, ao reconhecimento de sua capacidade técnica perante os demais colaboradores e à promoção do próprio ego. Dessa forma, surge a terceira hipótese de pesquisa:

- **H3: A psicopatia influencia positivamente o ceticismo profissional de auditores independentes.**

Dadas as hipóteses previamente mencionadas, o desenho da presente pesquisa assume a forma reportada na Figura 1.

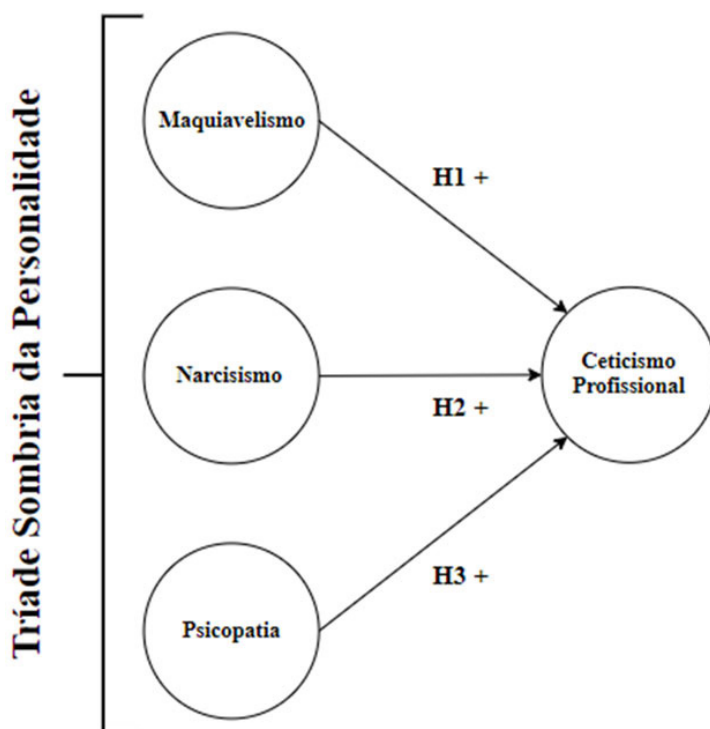


Figura 1. Desenho de pesquisa

Fonte: elaborado pelos autores (2020).

2.3 Estudos Anteriores

Na literatura acadêmica é possível identificar uma gama de pesquisas (nacionais e internacionais) que relacionaram a tríade sombria da personalidade com a contabilidade. As esferas contábeis observadas em tais estudos são diversas (ambiente acadêmico; auditoria; contabilidade gerencial, etc.), reportando a compatibilidade e versatilidade do tema junto ao cerne contábil. Assim, em ordem cronológica, são apresentadas nesta subseção algumas das mais recentes pesquisas deste âmbito.

Majors (2016) realizou um experimento laboratorial com alunos de graduação que reportou evidências de que a exigência da divulgação de intervalos para as estimativas tende a gerar uma menor agressividade nos relatórios apresentados pelos gestores. Destaca a autora que este efeito é maximizado quando os gestores possuem um alto nível de ao menos um dos traços da *DarkTriad*. Isso seria explicado, a princípio, pelo efeito disciplinador das faixas obrigatórias diante desses indivíduos que, por natureza, sentem necessidade de controlar terceiros.

Em uma pesquisa sociobibliométrica, D'Souza e Jones (2017) buscaram caracterizar a pesquisa científica da *DarkTriad* nos contextos empresarial e contábil entre 2012 e 2014. A amostra do estudo (90 artigos) possibilitou aos autores a elaboração de uma taxonomia capaz de reportar as seguintes evidências: a) o maquiavelismo é o elemento que possui maior ênfase nas investigações acerca de manipulações; b) o narcisismo o elemento mais explorado, sendo rotineiramente associado à capacidade de liderança e às tomadas de decisões empresariais; e c) a psicopatia, via de regra, desperta o interesse acadêmico em se tratando de comportamentos hostis ou impróprios de líderes nas organizações. Os autores ressaltam ainda que, especificamente no cerne contábil, a maioria dos estudos associa a *DarkTriad* com a inclinação para a ocorrência de fraudes nos relatórios financeiros.

D'Souza e Lima (2018) analisam a influência da *DarkTriad* nos interesses profissionais almejados por estudantes de graduação em Ciências Contábeis. A pesquisa, que contou com 1.404 participantes de todas as regiões do Brasil, evidencia que a Auditoria e a Contabilidade em entidades privadas seriam os segmentos preferidos dos graduandos. De acordo com os resultados, os elementos da *DarkTriad* apresentam influência direta sobre todas as variáveis de interesse de carreira, sugerindo, de acordo com os autores, uma busca pelo prestígio social e pelo exibicionismo em função de posições hierárquicas elevadas.

Em uma pesquisa correlata, D'Souza e Lima (2019) averiguam a relação dos traços da *DarkTriad* com valores culturais de estudantes de Ciências Contábeis. Dentre os achados da pesquisa, destaca-se a tendência de valores individualistas para os respondentes que apresentavam altos níveis de personalidade sombria.

Já D'Souza *et al.* (2019) analisaram a relação entre a maximização de ganhos pessoais e empresariais e os traços da *DarkTriad*. A *survey* realizada com 263 gerentes indicou que, quando combinados os três elementos (narcisismo, maquiavelismo e psicopatia), os traços sombrios de personalidade apresentaram influência significativa e positiva na maximização de ganhos de forma oportunística.

Similarmente ao objetivo proposto para este estudo, Hobson *et al.* (2020), pressupõem que auditores independentes cujos traços sombrios de personalidade sejam elevados são menos propensos a confiar nos gerentes, reforçando o ceticismo profissional. O trabalho é do tipo experimental e os resultados corroboram a expectativa dos autores. Difere o referido estudo do aqui proposto em forma, metodologia e público-alvo, contudo, o propósito geral é o mesmo, ainda que no trabalho de Hobson *et al.* (2020) a perspectiva esteja sobre a “confiança injustificada” nos gestores, ao passo que no presente artigo tal perspectiva esteja diretamente ligada ao ceticismo profissional dos auditores independentes.

3. Metodologia

Por buscar explicar um fenômeno (ceticismo profissional) diante de suas relações com os traços de personalidade sombrios dos auditores independentes, valendo-se de dados numéricos e de técnicas estatísticas, a metodologia desta pesquisa é caracterizada como quantitativa (Mujis, 2011).

A população do estudo contempla os auditores independentes com registro ativo no Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI). Em 4/2/2020, tal população montava a um total de 4.142 auditores. A plataforma *LinkedIn*® foi utilizada como meio de contato com a população-alvo, sendo identificados 1.246 auditores independentes. Foi-lhes solicitado que respondessem a um questionário eletrônico, de forma voluntária, para que a pesquisa pudesse ser desenvolvida. Ao fim deste processo (28/4/2020), foram recebidas 170 respostas válidas, reportando, portanto, uma taxa de resposta de 13,6% em relação ao grupo identificável.

Para mensurar de forma simples e eficaz a tríade sombria de personalidade dos indivíduos, Jones e Paulhus (2014) criaram a *Short DarkTriad* (SD3). Posteriormente, as 27 assertivas deste instrumento (9 para cada um dos 3 traços) foram traduzidas por D'Souza e Lima (2018), sendo mantida a estrutura original de uma escala *Likert* de 7 pontos. Por ser um instrumento validado que atende especificamente ao propósito desta pesquisa, a versão traduzida de D'Souza e Lima (2018) foi assumida como a responsável para a métrica do maquiavelismo, do narcisismo e da psicopatia.

Já para o ceticismo profissional, o instrumento valeu-se da escala proposta por Hurtt (2010), que mensura o ceticismo dos auditores independentes a partir de 30 itens originalmente intervalados em respostas que variam de 1 a 6. Os itens dessa escala são segregados em 6 diferentes subgrupos, quais sejam: *Mente Questionadora* (MQ); *Suspensão do Julgamento* (SJULG); *Busca de Conhecimento* (BC); *Compreensão Interpessoal* (CINT); *Autoestima* (AEST); e *Autonomia* (AUT). Para esta pesquisa foi adotada a tradução da escala de Hurtt (2010) feita por Haveroth e Cunha (2018) e, visando igualar os itens para mitigar possíveis vieses de escala, foi adotada para este construto, também, uma escala de 7 pontos.

Cabe destacar que seja para a SD3, seja para o ceticismo profissional, foram mantidas as questões reversas dispostas pelos autores originais. E, para ambos os casos, a consistência interna do instrumento foi mensurada pelo Alfa de Cronbach (Maroco&Garcia-Marques, 2006).

Outros questionamentos foram feitos com o propósito de elencar variáveis de controle para o modelo. Eles remetem ao tempo de experiência na função de auditor (Nelson, 2009; Hurtt *et al.*, 2013), sendo tal variável mensurada em anos completos na função; ao gênero do(a) auditor(a) (Bobek; Hageman&Radtke, 2015), trabalhada neste artigo em forma dicotômica (Masculino = 1; Feminino = 0); e ao fato de exercerem suas funções, ou não, em uma das *Big 4*, conforme DeAngelo (1981), igualmente considerada de forma dicotômica (*Big 4* = 1; Demais casos = 0). Ainda, apenas para fins descritivos, foi questionado aos respondentes o estado ao qual tinham vinculados seus respectivos registros no CNAI.

Para a obtenção dos 3 elementos da *DarkTriad* – aquiavelismo, narcisismo e psicopatia, doravante abreviados por MAQ, NAR e PSI – a partir da SD3, e também das variáveis MQ, SJULG, BC, CINT, AEST e AUT, derivadas do ceticismo profissional de Hurtt (2010), foram geradas variáveis latentes em função de análises fatoriais confirmatórias, dado o intuito de corroborar uma concepção teórica já fundamentada previamente (Fávero; Belfiore; Silva & Chan, 2009).

Por serem tais construtos dispostos em escalas ordinais, a base da análise fatorial confirmatória foi tomada a partir de matrizes de correlações policóricas, corroborando a sugestão metodológica feita por Holgado-Tello, Chacón-Moscoso, Barbero-García e Vila-Abad(2010). Bistaffa (2010) exalta que uma matriz de correlação policórica é formada diante da associação bivariada de duas variáveis ordinais com no mínimo 3 categorias. Nesse sentido, segundo o autor, a partir de hipotéticas variáveis categóricas A e B e suas respectivas variáveis latentes X e Y, havendo relação entre tais variáveis e considerando que: $A = a_i$, se $\lambda_{i-1} \leq X < \lambda_i$; $i = 1, 2, \dots, m$ e $B = b_j$, se $\tau_{j-1} \leq Y < \tau_j$; $j = 1, 2, \dots, n$, diante dos limiares τ_i e λ_j , sendo $\lambda_0 = \tau_0 = -\infty$ e $\lambda_m = \tau_n = +\infty$, surge o coeficiente de correlação policórica ρ , designado como a relação produto-momento entre as variáveis latentes X e Y.

O método adotado para a extração das variáveis latentes foi a análise dos componentes principais, uma vez que o propósito inicial era reduzir as variáveis originais em um menor número (Fávero *et al.*, 2009). Ainda nesse processo, foi adotado o critério *a priori* durante a extração dos fatores considerando apenas uma unidade para cada grupo.

Finalizada a extração das variáveis latentes por meio da análise fatorial, foram geradas seis equações a serem regredidas via Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), destacadas a seguir:

$$MQ = \alpha + \beta_1 GEN + \beta_2 BIG4 + \beta_3 EXP + \beta_4 MAQ + \beta_5 NAR + \beta_6 PSI + \varepsilon \quad (1)$$

$$SJULG = \alpha + \beta_1 GEN + \beta_2 BIG4 + \beta_3 EXP + \beta_4 MAQ + \beta_5 NAR + \beta_6 PSI + \varepsilon \quad (2)$$

$$BC = \alpha + \beta_1 GEN + \beta_2 BIG4 + \beta_3 EXP + \beta_4 MAQ + \beta_5 NAR + \beta_6 PSI + \varepsilon \quad (3)$$

$$CINT = \alpha + \beta_1 GEN + \beta_2 BIG4 + \beta_3 EXP + \beta_4 MAQ + \beta_5 NAR + \beta_6 PSI + \varepsilon \quad (4)$$

$$AEST = \alpha + \beta_1 GEN + \beta_2 BIG4 + \beta_3 EXP + \beta_4 MAQ + \beta_5 NAR + \beta_6 PSI + \varepsilon \quad (5)$$

$$AUT = \alpha + \beta_1 GEN + \beta_2 BIG4 + \beta_3 EXP + \beta_4 MAQ + \beta_5 NAR + \beta_6 PSI + \varepsilon \quad (6)$$

Foram realizados os testes de Jarque-Bera e de Breusch-Pagan para a verificação da normalidade e da homocedasticidade dos resíduos, de acordo com Fávero *et al.* (2009). Na ausência de tendência Gaussiana para o comportamento dos resíduos, foi assumido o relaxamento do pressuposto com base no Teorema do Limite Central (Gujarati & Porter, 2011), ao passo que a heterocedasticidade foi tratada, quando existente, diante da correção robusta de White (Fávero *et al.*, 2009). Não obstante, foi considerada como limite aceitável de multicolinearidade entre os regressores a marca de 10 unidades no Fator de Inflação da Variância (FIV), conforme Gujarati e Porter (2011).

Por fim, visando trazer robustez aos resultados da pesquisa, foram realizadas regressões estimadas por Mínimos Desvios Absolutos (MDA) para os modelos previamente relatados. Conforme Ohlson e Kim (2015), esta forma de estimação, ao substituir a média pela mediana como parâmetro, sugere maior confiança nos resultados perante a influência de eventuais *outliers*. É mister ressaltar também que esta técnica, adotada na presente pesquisa como medida de sensibilidade, é do tipo semi-paramétrica, sendo isenta, portanto, da necessidade de suposições prévias de parâmetros como a normalidade e a homocedasticidade dos resíduos (Duarte, Girão & Paulo, 2017).

Para fins elucidativos, os modelos MDA dar-se-ão por:

$$Q\tau(VD|x) = \alpha(\tau) + \beta_1(\tau)GEN + \beta_2(\tau)BIG4 + \beta_3(\tau)EXP + \beta_4(\tau)MAQ + \beta_5(\tau)NAR + \beta_6(\tau)PSI + \varepsilon \quad (7)$$

- Em que: Q é a função quantil condicional; VD são as Variáveis Dependentes das equações 1 a 6; τ é o quantil-parâmetro da regressão, representado pela mediana (0,5); x é a matriz de regressores; α é o intercepto; $\beta_{1,2,3,\dots,n}$ são os coeficientes angulares; ε é o termo de erro estocástico.

4. Análise e Discussão dos Resultados

4.1 Validação do Instrumento de Pesquisa e Caracterização da Amostra

Em primeira instância desta seção, faz-se pertinente relatar que os construtos da pesquisa, quais sejam, a SD3 e o ceticismo de Hurtt (2010), apresentaram fiabilidade interna adequada. Isso porque seus respectivos α de Cronbach foram 0,8182 e 0,8457. Assim, assumindo os preceitos de Murphy e Davidshofer (2005), estes elementos estariam enquadrados na faixa de fiabilidade “moderada a elevada”. Ademais, salientam Nunnally e Bernstein (1994) que no âmbito das ciências sociais (caso da presente pesquisa), valores entre 0,7 e 0,8 já seriam aceitáveis para validar o instrumento quanto à sua consistência interna. O mesmo procedimento foi tomado considerando os constructos individualmente e apenas dois destes obtiveram valores inferiores a 0,7 (NAR = 0,6454 e MQ = 0,6888). Ou seja, ainda que considerados de forma isolada, os resultados indicam consistência adequada diante de uma medida de tolerância.

Quanto à caracterização dos respondentes, tem-se que 51 ($\cong 29,82\%$) destes se declararam como do gênero feminino, ao passo que 119 ($\cong 69,59\%$) o fizeram no gênero masculino. Esta predominância do gênero masculino frente ao feminino no escopo das firmas de auditoria também foi identificada nas pesquisas de Mendes *et al.* (2018) e Haveroth e Cunha (2018), porém, com diferentes percentuais de maioria masculina, 86,67% e 74,90%, respectivamente. Assim, os resultados da presente pesquisa e de suas recentes correlatas sugerem indícios de que o cerne da auditoria independente seja dominado por indivíduos masculinos.

Os respondentes puderam ser segregados também em relação ao tamanho da firma em que atuavam (*Big 4* x *Não Big 4*). Nesse sentido, 101 participantes se enquadraram no grupo *Não Big 4*, ou seja, cerca de 59% da amostra. Consequentemente, 69 respondentes (cerca de 41% da amostra) declararam pertencer ao quadro de funcionários de uma das quatro maiores empresas de auditoria independente do mundo. A pesquisa de Haveroth e Cunha (2018), que também se valeu da plataforma *LinkedIn*® para acesso aos auditores independentes cadastrados no CNAI, obteve um percentual de aproximadamente 49% para o grupo *Big 4* considerando um total de 255 participantes. Então, a princípio, os números percebidos nesta questão da pesquisa se aproximam do referido estudo, não denotando, aparentemente, qualquer tipo de viés em função de variabilidade amostral.

Ainda, tem-se a composição amostral diante do fator geográfico (UF ao qual o auditor independente possui seu vínculo junto ao CNAI), visualizada a partir da Tabela 1, a seguir.

Tabela 1

Composição amostral (geográfica)

Região	FA	FR (aprox.)	UF	FA	FR (aprox.)
Centro-Oeste	9	5,294%	Distrito Federal (DF)	4	2,353%
			Goiás (GO)	2	1,176%
			Mato Grosso (MT)	2	1,176%
			Mato Grosso do Sul (MS)	1	0,059%
Nordeste	8	4,705%	Bahia (BA)	4	2,353%
			Ceará (CE)	1	0,059%
			Pernambuco (PE)	3	1,177%
Sudeste	78	45,882%	Espírito Santo (ES)	2	1,176%
			Minas Gerais (MG)	6	3,529%
			Rio de Janeiro (RJ)	4	2,353%
			São Paulo (SP)	66	38,823%
Sul	75	44,117%	Paraná (PR)	27	15,882%
			Rio Grande do Sul (RS)	28	16,470%
			Santa Catarina (SC)	20	11,765%
TOTAL	170	100%	-	170	100%

Nota: FA = Frequência Absoluta; FR = Frequência Relativa; UF = Unidade Federativa.

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Perante os dados da Tabela 1, é possível notar uma predominância das regiões Sudeste e Sul, sendo o Estado de São Paulo o mais representado na pesquisa. Esses números seguem a proporção populacional da pesquisa (auditores com CNAI ativo), em que as regiões Sudeste e Sul são as que possuem o maior número de auditores e São Paulo é a UF que lidera tal quesito. Isso sugere ausência de enviesamento por variabilidade amostral nesta questão, *a priori*.

Não obstante, tanto a liderança de SP, no quantitativo amostral entre os estados, como a liderança da região Sudeste (seguida pela região Sul) entre as regiões também foram percebidas na pesquisa de Haveroth e Cunha (2018).

4.2 Análise fatorial e Estatísticas Descritivas

Com base nas matrizes de correlações policóricas, foram realizadas as análises fatoriais para extração das variáveis latentes MAQ, NAR e PSI (SD3) e MQ, SJULG, BC, CINT, AEST e AUT (ceticismo profissional). A Tabela 2 apresenta um resumo deste processo.

Tabela 2

Análise fatorial

Variável	Teste de Bartlett	KMO	Comunalidade
AEST	0,000	0,8566	0,7800
AUT	0,000	0,8102	0,7622
BC	0,000	0,8646	0,8614
CINT	0,000	0,8128	0,7291
MAQ	0,000	0,7279	0,4789
MQ	0,000	0,7964	0,6289
NAR	0,000	0,6619	0,4469
PSI	0,000	0,8217	0,6028
SJULG	0,000	0,8238	0,7080

Nota: KMO = Kayser-Meyer-Olkin.

Fonte: dados da pesquisa (2020).

De acordo com Fávero *et al.* (2009), para uma adequada análise fatorial é exigida a rejeição da hipótese nula do teste de esfericidade de Bartlett, ou seja, é necessário que a matriz de correlação não seja uma matriz identidade. Os p-valores de todas as variáveis para tal teste, conforme Tabela 2, indicam o aceite da premissa considerando um nível de confiança de 99%.

O critério de Kayser-Meyer-Olkin (KMO), que verifica a consistência geral dos dados, também apresentou valores fiáveis para a continuidade da análise fatorial. Isso porque, de acordo com Fávero *et al.* (2009), medidas de KMO superiores a 0,6 já seriam consideradas adequadas, fato confirmado nos dados da pesquisa. Considerando o tamanho da amostra ($n = 170$), as comunalidades dos fatores também podem ser consideradas como estatisticamente significativas para este estudo, segundo Hair, Anderson, Tatham e Black (2005).

Como medida de análise complementar, o critério de extração de fatores *a priori* foi substituído pelo critério da raiz latente (critério de Kaiser) e todos os resultados iniciais foram mantidos, uma vez que, para todas as variáveis, apenas um fator apresentou autovalor (*eigenvalue*) superior a uma unidade (Fávero *et al.*, 2009).

Isto posto, tem-se a partir da Tabela 3 a sumarização das variáveis quantitativas da pesquisa em caráter descritivo.

Tabela 3

Estatísticas descritivas

Variável	Média	Mediana	Desvio-Padrão	Mínimo	Máximo
AEST	6,13	6,27	1,13	1,25	7,40
AUT	6,31	6,42	1,13	2,26	7,79
BC	6,94	7,31	0,70	1,65	7,40
CINT	6,00	6,21	1,36	1,59	7,78
EXP	8,98	7,00	7,86	0,00	37,00
MAQ	4,61	4,53	1,48	1,38	8,62
MQ	6,95	6,96	0,83	3,93	8,12
NAR	5,73	5,62	1,41	2,53	10,21
PSI	2,53	2,18	1,11	1,29	8,53
SJULG	6,50	6,59	0,99	3,36	7,84

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Em relação às variáveis que possuem propriedades métricas, nota-se um baixo nível de dispersão, salvo a única variável discreta (EXP). Este fato, corroborado pela proximidade entre as médias e medianas, indica pouca influência de *outliers* no conjunto amostral.

4.3 Análise das Regressões (MQO)

A Tabela 4 denota os resultados dos testes para verificação de pressupostos básicos a serem assumidos nas análises de regressões estimadas por MQO.

Tabela 4

Pressupostos para as regressões

Painel A - Normalidade e Homocedasticidade dos Resíduos						
Equação	Jarque-Bera		Breusch-Pagan			
	Chi ²	p-valor	Chi ²	p-valor		
1	7,59	0,022	3,58	0,058		
2	12,52	0,002	1,62	0,203		
3	594,50	0,000	141,01	0,000		
4	14,13	0,000	0,41	0,520		
5	81,32	0,000	10,16	0,001		
6	14,04	0,000	15,43	0,000		
Painel B - Multicolinearidade entre Regressores						
	GEN	BIG4	EXP	MAQ	NAR	PSI
VIF	1,10	1,11	1,11	1,63	1,26	1,63

Nota: VIF = *Variance Inflation Factor*.

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Assumindo um nível de confiança de 95%, os dados da Tabela 4, no Painel A, indicam ausência de comportamento Gaussiano para os resíduos em todas as equações propostas. Mas, diante do tamanho da amostra deste estudo ($n = 170$) e em respeito ao Teorema do Limite Central, este pressuposto pôde ser relaxado (Gujarati & Porter, 2011). O painel A aponta ainda a existência de problemas de heterocedasticidade nas equações 3, 5 e 6 perante o nível de significância proposto. Para solucionar estes entraves, foi adotada a correção de White nas referidas equações, tornando seus erros-padrão robustos.

Por fim, no Painel B, podem ser identificados valores muito abaixo do limite disposto por Gujarati e Porter (2011) para os VIF's, indicando, a princípio, ausência de problemas derivados de colinearidade entre as variáveis de estímulo.

Assim, faz-se pertinente a análise das regressões elencadas na seção que trata da metodologia. Este resumo é dado na Tabela 5, a seguir.

Tabela 5
Regressões MQO

Painel A							
Equação / Regressando	α	GEN	BIG4	EXP	MAQ	NAR	PSI
(1) MQ	6,408*** (21,58)	0,015 (0,10)	-0,049 (-0,37)	0,022** (2,57)	-0,040 (-0,74)	0,113** (2,26)	-0,401 (-0,56)
(2) SJULG	6,857*** (19,31)	-0,161 (-0,94)	-0,207 (-1,29)	0,007 (0,70)	0,027 (0,41)	0,018 (0,29)	-0,184** (-2,12)
(3) BC	7,276*** (31,94)	0,059 (0,52)	-0,142 (-1,34)	0,007 (0,91)	0,009 (0,22)	0,029 (0,89)	-0,233 (-1,58)
(4) CINT	5,645*** (11,59)	-0,345 (-1,46)	0,281 (1,28)	-0,008 (-0,59)	0,030 (0,33)	0,140* (1,70)	-0,148 (-1,26)
(5) AEST	5,012*** (13,18)	0,245 (1,27)	-0,443** (-2,52)	0,031*** (2,94)	0,050 (0,51)	0,259*** (4,05)	-0,340*** (-3,32)
(6) AUT	6,456*** (14,26)	0,579*** (2,96)	-0,027 (-0,15)	0,001 (0,09)	-0,140* (-1,82)	0,091 (1,50)	-0,170 (-1,29)

Painel B			
Equação / Regressando	F	Prob> F	R ²
(1) MQ	2,24	0,0417	0,0763
(2) SJULG	1,46	0,1942	0,0511
(3) BC	1,38	0,2257	0,1250
(4) CINT	1,69	0,1271	0,0585
(5) AEST	7,16	0,0000	0,2349
(6) AUT	3,39	0,0036	0,1068

Nota: * = Nível de confiança de 90%; ** = Nível de confiança de 95%; *** = Nível de confiança de 99%.

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Com base nos dados expostos na Tabela 5, é possível, de antemão, desconsiderar quaisquer relações lineares entre os regressores das equações 2, 3 e 4 e seus respectivos regressandos. Isso porque, ao observar o Painel B, nota-se que tais equações apresentam p-valores (F) > 0,05, ou seja, os modelos, em si, não são estatisticamente significativos diante do nível de confiança proposto (95%).

Já as equações 1, 5 e 6 – estatisticamente significantes e com poderes de explicação (R^2) de cerca de 7%, 23% e 10%, respectivamente –, apresentam resultados distintos. A variável de controle GEN, por exemplo, só é estatisticamente significativa para a característica de Autonomia. Aparentemente, indivíduos do sexo masculino tendem a apresentar traços mais fortes dessa característica quando comparados aos indivíduos do sexo feminino. Este resultado contraria aquele obtido por Haveroth e Cunha (2018), quando estes autores (a partir de estatísticas descritivas) perceberam médias de pontuação muito aproximadas entre esses grupos. Uma possível explicação para tal discrepância seja a diferença nos métodos utilizados para cada pesquisa, não sendo descartado, porém, o eventual impacto decorrente de variabilidade amostral.

BIG4, outra variável de controle, é significativa em termos estatísticos apenas para AEST. O sinal negativo encontrado sugere que auditores independentes que atuem por alguma das *Big Four* tenham autoestima menor que seus colegas de profissão das demais firmas de auditoria, contrariando a aparente indiferença deste aspecto encontrada por Haveroth e Cunha (2018). Hurtt (2010) explicou que a autoestima corresponde ao nível em que os auditores confiam em si mesmos. Assim, este resultado iria de encontro ao exposto de DeAngelo (1981), ainda que parcialmente, no tocante à maior qualidade dos serviços prestados por grandes firmas de auditoria. Cabe destacar, contudo, que embora a confiança seja relevante para a formação do ceticismo profissional dos auditores, o excesso de confiança é tido como um problema rotineiro perante os profissionais desse cerne (Lucena, Fernandes & Silva, 2011), prejudicando, eventualmente, a qualidade dos serviços prestados (Steppan, Santiago, Silva, Cavalcante & Silva, 2015).

A última variável de controle (EXP) mostrou-se estatisticamente significativa perante MQ e AEST. Em ambos os casos o sinal reportado foi positivo, sugerindo que auditores mais experientes sejam mais questionadores e possuam maior autoestima e confiança quanto às suas próprias capacidades. Tal resultado está em linha com as pesquisas de Nelson (2009) e Hurtt *et al.* (2013), considerando que a experiência traz consigo uma maior capacidade de identificar padrões, erros, etc. Todavia, assim como foi explicado anteriormente, Nelson (2009) ressalta que auditores mais experientes também podem vir a mitigar o ceticismo profissional quando assumem posturas pouco prudentes a partir de seus vícios laborais.

Ao analisar as variáveis de interesse da pesquisa, é possível notar que a variável MAQ somente é estatisticamente significativa (considerando um nível de 10% de significância) para o construto que se refere à autonomia dos auditores independentes. O sinal negativo que precede esse coeficiente indica uma relação inversa entre as variáveis, denotando uma menor autonomia dos auditores independentes que apresentam características de maquiavelismo.

O referido resultado contraria aquilo que era esperado na pesquisa, já que indivíduos maquiavélicos não possuem laços afetivos com terceiros (Paal & Bereczkei, 2007) e, assim, deveriam agir de forma completamente autônoma, desconsiderando a opinião alheia para a assunção do nível de evidência exigido para uma dada hipótese (Hurtt, 2010). Talvez esse controverso resultado possa estar conectado ao fato de que seres maquiavélicos manipulam terceiros em prol de fins próprios (Christie & Geis, 1970; Wilson *et al.*, 1996) e, dessa forma, a menor autonomia poderia ser interpretada, na verdade, como uma delegação de tarefas as quais o auditor não deseje realizar. Mais estudos são necessários sobre este item para melhor compreender o presente achado de pesquisa.

Quanto ao narcisismo (NAR), depreende-se uma relação linear estatisticamente significativa desta variável diante de indicativos de mentes questionadoras e autoestima. Ambos os resultados estão em linha com a ideia de que indivíduos narcisistas são arrogantes (Rhodewalt & Peterson, 2009; Pincus & Lukowitsky, 2010). Com isso, auditores que apresentam esta característica, conforme esperado pela pesquisa e indicado diante dos resultados, devem ser mais questionadores por duvidarem da capacidade de outrem no processo de validação de uma determinada questão e, paralelamente, devem também apresentar elevada confiança em suas próprias capacidades.

A variável NAR, contudo, não se fez estatisticamente significante diante da característica de autonomia (AUT). Este resultado foge daquilo que era esperado, mas é possivelmente explicado pela eventual falta de poder para a tomada de decisões autônomas pelos auditores independentes em suas firmas. Esta explanação parece factível por ser de cerca de 9 anos a média de experiência dos auditores independentes da amostra. Assim, é possível que parte considerável da amostra seja composta de auditores que ainda não ocupem postos de gerência, e, por conseguinte, estejam impossibilitados de agir por conta própria em muitos casos (Muzel, 2018).

E, em relação ao traço de psicopatia (PSI), nota-se que tal variável só foi estatisticamente significativa perante a variável AEST. Na referida relação, o sinal negativo indica que auditores com elevados níveis de psicopatia teriam inclinação a uma menor autoestima. Este resultado contraria a sugestão de Wexler (2008) de que indivíduos psicopatas teriam a confiança como um traço típico em suas atividades laborais. Talvez este seja um ponto específico da função dos auditores, sendo necessárias futuras investigações comparativas para averiguar essa questão.

Chama a atenção, também, a não significância estatística de PSI diante de AUT. Isso porque o egocentrismo é um ponto característico dos psicopatas (Paulhus & Williams, 2002; Jones & Paulhus, 2014) e, portanto, um sinal positivo para a variável de autonomia era esperado nessa relação. Esta questão pode ser explicada diante de possíveis relações de poder nas firmas de auditoria que extrapolam a mera perspectiva individual dos respondentes, sendo tal condição exequível diante dos argumentos elencados previamente quanto à variável NAR, quais sejam: o tempo médio de experiência dos participantes da pesquisa e a consequente atuação em cargos não gerenciais, que os impossibilita de agirem por conta própria em diversas situações, conforme Muzel (2018).

Em suma, o conjunto de resultados indica a rejeição total de H1 e H3, ao passo que a H2 foi rejeitada apenas parcialmente.

4.4 Análise de sensibilidade (MDA)

Conforme descrito na seção de procedimentos metodológicos, são apresentados, na sequência, os resultados das regressões estimadas por mínimos desvios absolutos como forma de análise de sensibilidade dos resultados gerais. A Tabela 6 reporta os dados que se referem as equações 1, 5 e 6, apenas, de forma a possibilitar comparações em relação aos modelos válidos estimados por MQO.

Tabela 6

Regressões MDA

Equação / Regressando	α	GEN	BIG4	EXP	MAQ	NAR	PSI
(1) MQ	6,568*** (18,03)	0,003 (0,02)	-0,125 (-0,75)	0,026** (2,58)	-0,107 (-1,58)	0,111* (1,85)	0,057 (0,64)
(5) AEST	5,106*** (13,43)	0,386** (2,11)	-0,502*** (-2,95)	0,034*** (3,26)	-0,033 (0,47)	0,309*** (4,76)	-0,320*** (-3,50)
(6) AUT	6,053*** (9,12)	0,439 (1,36)	-0,134 (-0,44)	0,001 (0,07)	-0,136 (-1,12)	0,184 (1,63)	-0,135 (-0,83)

Nota: * = Nível de confiança de 90%; ** = Nível de confiança de 95%; *** = Nível de confiança de 99%.

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Entre as variáveis de controle, tem-se apenas uma alteração em relação aos resultados iniciais. Ela remete à variável GEN, que passa a ser estatisticamente significativa diante da variável AEST (95% de confiança), mas que, em contrapartida, perde essa significância estatística na relação com a variável AUT.

Já as variáveis BIG4 e EXP mantêm todas as suas relações de significância estatística. Os coeficientes estimados por MDA são muito próximos aos coeficientes estimados por MQO e seus sinais não foram modificados.

Para as variáveis de interesse, é possível notar que MAQ, anteriormente significativa a um nível de confiança de 90% frente a AUT, deixa de apresentar tal relação linear estatisticamente significativa. Este resultado pode servir de contestação para o sinal negativo percebido previamente que contrariava a literatura existente sobre o maquiavelismo.

Por sua vez, NAR e PSI mantêm as mesmas relações de significância estatística percebidas nas estimações por MQO, além dos mesmos sinais e de coeficientes com magnitudes muito similares.

Esse conjunto de resultados, portanto, denota maior consistência aos resultados percebidos nas estimações por MQO ao indicar que havia pouca influência de valores extremos, haja vista que os resultados baseados na mediana foram preservados quase em sua totalidade.

5. Considerações Finais

O ceticismo profissional é uma característica desejável para o adequado exercício da profissão de auditor, segundo dispositivos de órgãos reguladores e acadêmicos. Contudo, é sabido também que tal atributo é de difícil mensuração.

Diante da relevância e complexidade do ceticismo profissional dos auditores, algumas pesquisas buscaram explicar fatores determinantes desta variável, sendo os traços de personalidade dos auditores uma vertente frequente nesse sentido. Todavia, não haviam sido realizados, até então, estudos empíricos considerando os traços de personalidade socialmente indesejáveis. Este *gap* é aparentemente relevante, conforme Hobson *et al.* (2020), porque a psicologia sugere que as diferentes personalidades dos auditores tendem a influenciar a qualidade de seus serviços profissionais.

E, nessa esteira, a presente pesquisa buscou analisar a influência dos “traços sombrios” de personalidade no ceticismo profissional de auditores independentes do Brasil.

De uma forma geral, há sugestão de que: a) o maquiavelismo não seja capaz de influenciar positivamente o ceticismo profissional e que, inclusive, ele pode vir a prejudicar esta qualidade na esfera da autonomia dos auditores; b) o narcisismo dos auditores independentes pode vir a trazer benefícios em termos de ceticismo profissional ao elevar a autoestima e a capacidade de questionamento desses profissionais; e c) a psicopatia presente no perfil de auditores independentes também não seria capaz de auxiliar a formação de um caráter cético no exercício de suas profissões. Este traço de personalidade pode, ainda, segundo os resultados da pesquisa, mitigar a condição de existência do ceticismo profissional ao reduzir a autoestima dos profissionais em questão.

Presume-se que esta pesquisa esteja limitada em certa instância por não considerar os traços de personalidade desejáveis dos auditores de forma conjunta com seus traços não desejáveis e também por não explorar as especificidades de cada indivíduo diante de questionamentos abertos.

Assim, sugere-se que futuras pesquisas busquem analisar a relação entre os traços sombrios de personalidade dos auditores e o ceticismo profissional diante de uma abordagem interpretativista, fato que habilitaria os sujeitos de pesquisa a relatarem como suas vivências pessoais e profissionais implicam em suas posições de ceticismo.

Referências

- Bell, T. B., Peecher, M. E., & Solomon, I. (2005). *The 21st century public company audit: conceptual elements of kpmg's global audit methodology*. New Jersey: KPMG International.
- Bistaffa, B. C. (2010). *Incorporação de indicadores categóricos ordinais em modelos de equações estruturais* (Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo). Recuperado de: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/45/45133/tde-09022011-110229/publico/dissertacao_bruno_cesar_bistaffa.pdf. Em 17 de Fevereiro de 2020.
- Bobek, D. D., Hageman, A. M., & Radtke, R. R. (2015). The effects of professional role, decision context, and gender on the ethical decision making of public accounting professionals. *Behavioral Research in Accounting*, 27(1), pp. 55-78. Doi: 10.2308/bria-51090

- Campbell, W. K., & Foster, C. A. (2002). Narcissism and commitment in romantic relationships: An investment model analysis. *Personality and social psychology bulletin*, 28(4), pp. 484-495. Doi: 10.1177/0146167202287006
- Christie, R.; Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism* (1. Ed.). New York: Academic Press.
- Cleckley, H. (1976). *The mask of sanity: An attempt to clarify some issues about the so-called psychopathic personality* (5. Ed.). St. Louis (Missouri): Mosby.
- Crockatt, P. (2006). Freud's 'On narcissism: an introduction'. *Journal of child psychotherapy*, 32(1), pp. 4-20.
- Cohen, J. R., Dalton, D. W., & Harp, N. L. (2017). Neutral and presumptive doubt perspectives of professional skepticism and auditor job outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, pp. 62, 1-20. Doi: 10.1016/j.aos.2017.08.003
- Conselho Federal de Contabilidade (2016). *NBC TA 200 (R1): Objetivos gerais do auditor independente e a condução da auditoria em conformidade com normas de auditoria*. Recuperado de: [http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTA200\(R1\).pdf](http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTA200(R1).pdf). Em 23 de Janeiro de 2020.
- Conselho Federal de Contabilidade (2016). *NBC TA 240 (R1): Responsabilidade do auditor em relação a fraude, no contexto da auditoria de demonstrações contábeis*. Recuperado de: [http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTA240\(R1\).pdf](http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTA240(R1).pdf). Em 23 de Janeiro de 2020.
- Cunha, P. R., Silva, C. T., Peyerl, D. A., & Haveroth, J. (2019). Influência dos traços de personalidade no ceticismo profissional de auditores independentes. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 13, pp. 1-14. Doi: 10.11606/issn.1982-6486.rco.2019.158537
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of accounting and economics*, 3(3), pp. 183-199. Doi: [https://doi.org/10.1016/0165-4101\(81\)90002-1](https://doi.org/10.1016/0165-4101(81)90002-1)
- D'Souza, M. F., & Jones, D. N. (2017). Taxonomia da rede científica do DarkTriad: revelações no meio empresarial e contábil. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 11(3), pp. 296-313. Doi: 10.17524/repec.v11i3.1588
- D'Souza, M. F., & de Lima, G. A. S. F. (2018). Escolha de carreira: o DarkTriad revela interesses de estudantes de Contabilidade. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 12, pp. 1-21. Doi: 10.11606/issn.1982-6486.rco.2018.151837
- D'Souza, M. F., Lima, G. A. S. F., Jones, D. N., & Carré, J. R. (2019). Eu ganho, a empresa ganha ou ganhamos juntos? Traços moderados do DarkTriad e a maximização de lucros. *Revista Contabilidade & Finanças*, 30(79), pp. 123-138. Doi: <https://orcid.org/0000-0002-3196-5396>
- Duarte, F. C. L., Girão, L. F. A. P., & Paulo, E. (2017). Avaliando Modelos Lineares de ValueRelevance: Eles Captam o que Deveriam Captar? *Revista de Administração Contemporânea*, 21(spe), pp. 110-134. Doi: 10.1590/1982-7849rac2017160202
- Fávero, L. P. L., Belfiore, P. P., Silva, F. L. D., & Chan, B. L. (2009). *Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Freud, S. (1914). *On Narcissism: An introduction*. London: Hogarth Press.
- Gujarati, D. N.; & Porter, D. C. (2011). *Basic econometrics* (5. Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gustafson, S. B., & Ritzer, D. R. (1995). The dark side of normal: A psychopathy-linked pattern called aberrant self-promotion. *European journal of personality*, 9(3), pp. 147-183. Doi: <https://doi.org/10.1002/per.2410090302>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Multivariate Data analysis with readings*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hare, R. D., & Neumann, C. S. (2008). Psychopathy as a clinical and empirical construct. *Annual Review of Clinical Psychology*, 4, pp. 217-246. Doi: 10.1146/annurev.clinpsy.3.022806.091452

- Haveroth, J. Cunha, P. R. (2018). *Influência do Estresse Ocupacional no Ceticismo Profissional de Auditores Independentes*. Trabalho apresentado no XII Congresso ANPCONT, João Pessoa, Brasil. Recuperado de: http://anpcont.org.br/pdf/2018_MFC474.pdf. Em 11 de Fevereiro de 2020.
- Hobson, J. L., Stern, M. T., & Zimbelman, A. F. (2020). The Benefit of Mean Auditors: The Influence of Social Interaction and the Dark Triad on Unjustified Auditor Trust. *Contemporary Accounting Research*, Ahead of Print. Doi: 10.1111/1911-3846.12511
- Holgado-Tello, F. P., Chacón-Moscoso, S., Barbero-García, I., & Vila-Abad, E. (2010). Polychoric versus Pearson correlations in exploratory and confirmatory factor analysis of ordinal variables. *Quality & Quantity*, 44(1), pp. 153-166. Doi: 10.1007/s11135-008-9190-y
- Hurtt, R. K. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), pp. 149-171. Doi: 10.2308/aud.2010.29.1.149
- Hurtt, R. K., Brown-Liburd, H., Earley, C. E., & Krishnamoorthy, G. (2013). Research on auditor professional skepticism: Literature synthesis and opportunities for future research. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(sp1), pp. 45-97. Doi: 10.2308/ajpt-50361
- Hussin, S. A. H. S., Saleh, N. M., & Al-smady, A. A. (2019). Auditor Demographic Factors and Dimensions of Auditors' Skepticism in Jordan. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 11, pp. 39-48. Doi: 10.17576/AJAG-2018-11-04)
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), pp. 28-41. Doi: <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Lucena, W. G. L., Fernandes, M. S. A., & Silva, J. D. G. (2011). A contabilidade comportamental e os efeitos cognitivos no processo decisório: uma amostra com operadores da contabilidade. *Revista Universo Contábil*, 7(3), pp. 41-58. Doi: DOI:10.4270/RUC.2011321
- Majors, T. M. (2016). The interaction of communicating measurement uncertainty and the dark triad on managers' reporting decisions. *The Accounting Review*, 91(3), pp. 973-992. Doi: 10.2308/accr-51276
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de psicologia*, 4(1), pp. 65-90. Recuperado em <https://core.ac.uk/reader/70647773>
- Maxwell, K., Donnellan, M. B., Hopwood, C. J., & Ackerman, R. A. (2011). The two faces of Narcissus? An empirical comparison of the Narcissistic Personality Inventory and the Pathological Narcissism Inventory. *Personality and Individual Differences*, 50(5), pp. 577-582. Doi: 10.1016/j.paid.2010.11.031
- McHoskey, J. (1995). Narcissism and machiavellianism. *Psychological reports*, 77(3), pp.755-759. Doi: <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.77.3.755>
- McHoskey, J. W., Worzel, W., & Szyarto, C. (1998). Machiavellianism and psychopathy. *Journal of personality and social psychology*, 74(1), pp. 192-210. Doi: 10.1037//0022-3514.74.1.192
- McIlwain, D. (2003). *Bypassing empathy: A Machiavellian theory of mind and sneaky power*. In Repacholi, B.; & Slaughter, V. Individual Differences in Theory of Mind: Implications for Typical and Atypical Development. Hove: Psychology Press. Doi: 10.4324/9780203488508
- Mendes, P. C. M., Niyama, J. K., & Silva, C. A. T. (2018). A Percepção dos Auditores na Mensuração dos Instrumentos Financeiros a Valor Justo nas Instituições Financeiras. *Brazilian Business Review*, 15(4), pp. 363-381. Doi: <https://doi.org/10.15728/bbr.2018.15.4.4>
- Miller, J. D., & Campbell, W. K. (2008). Comparing clinical and social-personality conceptualizations of narcissism. *Journal of personality*, 76(3), pp. 449-476. Doi: 10.1111/j.1467-6494.2008.00492.x

- Mubako, G., & O'Donnell, E. (2018). Effect of fraud risk assessments on auditor skepticism: Unintended consequences on evidence evaluation. *International Journal of Auditing*, 22(1), pp. 55-64. Doi: 10.1111/ijau.12104
- Mujis, D. (2011). *Doing quantitative research in education with SPSS*. London: Sage Publications.
- Murphy, C. O.; Davidshofer, K. R. (2005). *Psychological testing: principles and applications*. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Muzel, V. P. (2018). *A educação continuada no Brasil na perspectiva da carreira do auditor independente* (Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo). Recuperado de: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-29082018-152250/publico/CorrigidoVania.pdf>
- Nelson, G., & Gilbertson, D. (1991). Machiavellianism revisited. *Journal of Business Ethics*, 10(8), pp. 633-639. Recuperado em: <https://www.jstor.org/stable/25072196>
- Nelson, M. W. (2009). A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 28(2), pp. 1-34. Doi: 10.2308/aud.2009.28.2.1
- Nolder, C. J., & Kadous, K. (2018). Grounding the professional skepticism construct in mindset and attitude theory: A way forward. *Accounting, Organizations and Society*, 67, pp. 1-14. Doi: 10.1016/j.aos.2018.03.010
- Nunnally, J. C.; & Bernstein, I. H. (1994). *The theory of measurement error. Psychometric theory* (3. Ed.). New York: Mcgraw-Hill.
- Ohlson, J. A., & Kim, S. (2015). Linear Valuation Without OLS: The Theil-Sen Estimation Approach. *Review of Accounting Studies*, 20(1), pp. 395-435. Doi: 10.2139/ssrn.2276927
- Olsen, C., & Gold, A. (2018). Future research directions at the intersection between cognitive neuroscience research and auditors' professional skepticism. *Journal of Accounting literature*, 41, pp. 127-141. Doi: 10.1016/j.acclit.2018.03.006
- Paal, T., & Bereczkei, T. (2007). Adult theory of mind, cooperation, Machiavellianism: The effect of mindreading on social relations. *Personality and individual differences*, 43(3), pp. 541-551. Doi: 10.1016/j.paid.2006.12.021
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), pp.556-563. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Pincus, A. L., & Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality disorder. *Annual review of clinical psychology*, 6, pp. 421-446. Doi: 10.1146/annurev.clinpsy.121208.131215
- Pulver, S. E. (1970). Narcissism: The term and the concept. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 18(2), pp. 319-341. Doi: <https://doi.org/10.1177/000306517001800204>
- Quadackers, L., Groot, T., & Wright, A. (2014). Auditors' professional skepticism: Neutrality versus presumptive doubt. *Contemporary accounting research*, 31(3), pp. 639-657. Doi: 10.2139/ssrn.2162947
- Ralph, P. L. (1973). *The Renaissance in Perspective*. New York: St. Martin's Press.
- Rhodewalt, F.; & Peterson, P. (2009). *Narcissism*. In Leary, M. R.; & Hoyle, R. H. *Handbook of individual differences in social behavior*. New York: Guilford Press.
- Rosenthal, S. A., & Hooley, J. M. (2010). Narcissism assessment in social-personality research: Does the association between narcissism and psychological health result from a confound with self-esteem? *Journal of Research in Personality*, 44(4), pp. 453-465. Doi: 10.1016/j.jrp.2010.05.008

- Steppan, A. I. B., Santiago, J. S., Silva, J. D. G., Cavalcante, P. R. N., & Silva, C. A. T. (2015). Julgamento na auditoria: um estudo das características das pesquisas científicas. *Ciências & Cognição*, 20(1). Recuperado em: https://www.researchgate.net/publication/339826980_JULGAMENTO_NA_AUDITORIA_UM_ESTUDO_DAS_CARACTERISTICAS_DAS_PESQUISAS_CIENTIFICAS
- Stevens, E., Moroney, R., & Webster, J. (2019). Professional skepticism: The combined effect of partner style and team identity salience. *International Journal of Auditing*, 23(2), pp. 279-291. Doi: <https://doi.org/10.1111/ijau.12161>
- Viding, E., & McCrory, E. J. (2018). Understanding the development of psychopathy: progress and challenges. *Psychological medicine*, 48(4), pp. 566-577. Doi: 10.1017/S0033291717002847
- Volmer, J., Koch, I. K., & Göritz, A. S. (2016). The bright and dark sides of leaders' dark triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being. *Personality and Individual Differences*, 101, pp. 413-418. Doi: 10.1016/j.paid.2016.06.046
- Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of personality and social psychology*, 82(5), pp. 819-834. Doi: 10.1037/0022-3514.82.5.819
- Wexler, M. N. (2008). Conjectures on systemic psychopathy: reframing the contemporary corporation. *Society and Business Review*, 3(3), 224-238. Doi: 10.1108/17465680810907305
- Wilson, D. S., Near, D., & Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures. *Psychological bulletin*, 119(2), pp. 285-299. Doi: 10.1037//0033-2909.119.2.285

Ensino Embasado na Estrutura Conceitual: a escolha da metodologia ativa, para aplicação de casos para ensino, importa?

Gleison de Abreu Pontes

<https://orcid.org/0000-0002-8421-342X> | E-mail: gleison.orientador@gmail.com

Kellma Bianca Cardoso Fonseca

<https://orcid.org/0000-0001-7306-0029> | E-mail: kellma.fonseca@ufu.br

Ariane Caruline Fernandes

<https://orcid.org/0000-0003-1551-0081> | E-mail: ariane_161@hotmail.com

Patrícia de Souza Costa

<https://orcid.org/0000-0001-5087-1419> | E-mail: patricia.costa@ufu.br

Resumo

Objetivo: Para demonstrar os benefícios das metodologias ativas, o estudo propõe identificar quais habilidades e competências são desenvolvidas na aplicação de casos e técnicas de ensino diferentes, à luz do Ensino Embasado na Estrutura Conceitual (EEEC) e da Taxonomia de Bloom (TB).

Método: Foram testadas as técnicas Grupo de Verbalização e de Observação (GV-GO), Júri Simulado e *Problem-Based Learning* (PBL). A percepção dos discentes foi coletada por meio de questionário e aprofundada com um grupo focal.

Resultados: Na percepção dos estudantes, o emprego das técnicas desenvolveu habilidades e competências distintas. Assim, a escolha da metodologia para aplicação de casos deve estar alinhada com os objetivos educacionais estabelecidos pelo docente. Apesar de terem sido desenvolvidas competências de todos os estágios do EEEEC, as técnicas de ensino GV-GO e PBL desenvolveram mais as competências do estágio avançado do EEEEC, enquanto a do Júri Simulado do estágio intermediário.

Contribuições: Os resultados podem ser úteis para docentes de áreas distintas intensificarem o processo de ensino-aprendizagem com a aplicação de metodologias ativas, e para o International Accounting Standard Board (IASB) ir além do desenvolvimento de casos para ensino no EEEEC, incorporando na agenda reflexões sobre quais metodologias utilizar na aplicação desses materiais no intuito de favorecer a compreensão e a aplicação coerente das International Financial Reporting Standards (IFRS).

Palavras-chave: Metodologias ativas; EEEEC; Casos para ensino; Competências.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Recebido em 15/6/2020. Pedido de Revisão em 7/7/2020. Resubmetido em 15/9/2020. Aceito em 17/10/2020 por Dr^a Bruna Camargos Avelino (Editor associado) e por Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima (Editor). Publicado em 23/12/2020. Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

1. Introdução

A aplicação coerente das IFRS requer dos estudantes competências relacionadas à realização de julgamentos, a capacidade de lidar com incertezas, de fazer escolhas e estimativas (Barth, 2008). Alinhado a isso, o Iasb desenvolveu materiais de ensino em contabilidade, compondo o intitulado Ensino Embasado na Estrutura Conceitual (EEEC), em inglês *Framework Based-Teaching*, com o intuito de auxiliar docentes, discentes, profissionais da área contábil e Instituições de Ensino Superior (IES) no processo de ensino-aprendizagem das IFRS (Wells, 2011). Especificamente, o EEEC visa ao desenvolvimento e/ou aprimoramento de habilidades e competências, principalmente para a compreensão e a aplicação consistente das IFRS, dividindo o ensino em três estágios: conscientização, compreensão e competência (Costa, Gomes, Braunbeck, & Santana, 2018; Wells, 2011; Wells & Tarca, 2014). Nessa perspectiva, o ensino das IFRS ocorre de maneira gradual, coincidindo esses três estágios com as disciplinas introdutórias, intermediárias e avançadas do curso de Ciências Contábeis, respectivamente (Costa *et al.*, 2018).

Os materiais didáticos desenvolvidos pelo Iasb para o EEEC caracterizam-se como casos para ensino, visto que correspondem à problematização de situações do contexto profissional no processo de ensino-aprendizagem (Alberton & Silva, 2018). O caso para ensino *Open Safari*, elaborado especificamente para o estágio 3 do EEEC, leva os estudantes a raciocinar conceitualmente e a formular políticas contábeis consistentes com a Estrutura Conceitual, bem como exercerem estimativas e julgamentos (Wells & Tarca, 2014). Essa escolha por casos pode ser justificada pelo fato desses materiais auxiliarem no desenvolvimento de habilidades e competências necessárias ao profissional da contabilidade (Januário, Pinho, Gonçalves, & Araújo, 2020; Costa *et al.*, 2018). Sobre o alcance deste objetivo, Costa *et al.* (2018) identificaram que, na percepção dos estudantes de Ciências Contábeis, o caso para ensino *Open Safari*, aplicado com a técnica de ensino PBL, auxiliou os estudantes no desenvolvimento de habilidades e competências dos domínios cognitivo e afetivo da TB.

Nesse sentido, os estágios do EEEC possuem associação com as habilidades e competências dos domínios cognitivo e afetivo da TB, o que implica dizer que, mesmo em disciplinas do estágio inicial, os estudantes podem desenvolver habilidades e competências do estágio intermediário e avançado do EEEC, e vice-versa (Costa *et al.*, 2018). Costa, Ávila, Santos e Cruz (2020) também encontraram essa associação, porém evidenciaram resultados díspares aos de Costa *et al.* (2018) quanto às competências desenvolvidas com a aplicação da técnica de ensino *role-play* em uma disciplina do estágio 1 do EEEC. Esses resultados sugerem que seja possível usar estratégias de ensino distintas para o desenvolvimento de habilidades e competências dos domínios cognitivo e afetivo da TB em todos os estágios do EEEC, sendo que estratégias diferentes desenvolvem habilidades e competências diferentes.

Diante desse contexto, tem-se que casos para ensino podem ser aplicados com o emprego de estratégias de ensino distintas, e que tanto o caso quanto a estratégia adotada para sua aplicação podem auxiliar os estudantes no desenvolvimento de habilidades e competências díspares (Costa *et al.*, 2018; Costa *et al.*, 2020). Nessa linha de pensamento, Januário *et al.* (2020) identificaram que, na visão dos estudantes, a metodologia ativa utilizada para aplicação do caso para ensino pode ter impacto diferenciado no processo de ensino-aprendizagem. No entanto, esses autores não associaram tal percepção com o desenvolvimento de habilidades e competências. Ademais, Costa *et al.* (2018) e Costa *et al.* (2020) aplicaram as técnicas PBL e *role-play* em turmas dos estágios 3 e 1, respectivamente, e em momentos distintos, o que não permite avaliar se técnicas distintas desenvolvem habilidades e competências distintas em uma mesma turma.

Ressalta-se que o Iasb, por meio do EEEC, produziu materiais para ensino das IFRS que pudessem desenvolver habilidades e competências consideradas relevantes por esse órgão para a formação do profissional da contabilidade, porém não discutiu formas de aplicação desses materiais. Assim, identificar quais metodologias ativas auxiliam no desenvolvimento das habilidades e competências requeridas do profissional da contabilidade constitui uma lacuna de pesquisa relevante para o aprimoramento do EEEC.

Destarte, o objetivo desta pesquisa é identificar quais habilidades e competências são desenvolvidas na resolução de casos para o ensino com a aplicação de técnicas de ensino diferentes. Essa análise foi realizada à luz da TB e do EEEEC. A pesquisa foi empreendida com graduandos do curso de Ciências Contábeis de uma universidade pública mineira. Foram testadas as técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL, na aplicação de três casos para ensino distintos. A percepção dos discentes foi coletada por meio de questionário aplicado ao término de cada técnica de ensino empregada e complementada com um grupo focal ao final da disciplina de Contabilidade Introdutória II (primeiro estágio do EEEEC).

A técnica GV-GO é recomendada, principalmente, para o desenvolvimento de habilidades distintas de síntese por estudantes na construção do conhecimento (Anastasiou & Alves, 2004). O GV examina e discute uma situação proposta pelo docente, o GO analisa criticamente as discussões. Na sequência, o papel dos grupos é invertido, passando o GV a escutar enquanto o GO tece suas contribuições (Saldanha, Guerra, Firmino, Vasconcelos & Sampaio, 2019). O Júri Simulado apresenta objetivo semelhante à técnica GV-GO, contudo, sua dinâmica consiste em atribuir o papel da acusação para um grupo de estudantes e o papel da defesa para outro (Thiesen, Giovanaz, Rieger, & Bernhard, 2017). Devido à simulação de um ambiente de júri, a aplicação dessa técnica possibilita um amplo envolvimento dos estudantes (Anastasiou & Alves, 2004). Já a PBL estimula, sobretudo, a responsabilidade dos discentes pelo próprio aprendizado e o desenvolvimento de um conhecimento mais aprofundado e significativo, podendo ser conduzida sob a orientação de sete etapas e aplicação em mais de uma sessão tutorial (Soares, Botinha, Casa Nova, Soares, & Bulaon, 2017). Os casos para ensino aplicados utilizando as técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL constituem uma oportunidade de desenvolver habilidades e competências resultantes da associação entre o EEEEC e a TB.

Os resultados desta pesquisa contribuem com a literatura sobre a validade dos fundamentos do EEEEC, ao mostrarem que a efetividade dos casos para ensino para o desenvolvimento de habilidades e competências é, em parte, dependente da metodologia ativa utilizada para aplicá-lo, e também com a literatura sobre a eficácia do uso de metodologias ativas no processo de ensino-aprendizagem no ensino superior. Mais especificamente, os resultados deste estudo contribuem com a avaliação do uso das técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL, em casos para ensino, no que tange ao desenvolvimento de habilidades e competências, requeridas pelo profissional da contabilidade, nas disciplinas iniciais do curso, estágio 1 do EEEEC. Além disso, os resultados podem ser úteis para o Iasb refletir sobre como aplicar os casos para ensino desenvolvidos no EEEEC, uma vez que aquele órgão ainda não traz informações sobre como aplicar esses casos de maneira a atingir os objetivos do EEEEC.

2. Revisão da Literatura e Hipóteses de Pesquisa

A adoção das IFRS tem implicações tanto na prática contábil como no ensino da contabilidade (Carvalho & Salotti, 2013). Nesse contexto, um dos principais desafios é preparar os discentes para a aplicação consciente de conceitos inerentes às normas e aos relatórios financeiros baseados em princípios (Barth, 2008). Diante disso, o Iasb desenvolveu materiais de ensino em contabilidade com o intuito de auxiliar as IES no processo de ensino-aprendizagem das IFRS (Costa *et al.*, 2018). Importa ressaltar que o EEEEC tem como principal objetivo auxiliar os estudantes no desenvolvimento e no aprimoramento de habilidades e competências para a compreensão e a aplicação coerente das IFRS (Costa *et al.*, 2018; Wells, 2011).

De acordo com Wells e Tarca (2014), o EEEC divide o ensino das IFRS em três estágios: conscientização, compreensão e competência. No primeiro estágio, os estudantes tomam consciência da existência de julgamentos e estimativas para a aplicação das IFRS. No segundo estágio, aprofundam-se no conteúdo trabalhado no primeiro por meio do conhecimento de trechos da Estrutura Conceitual. No terceiro estágio, o da competência, por meio dos princípios fundamentais das normas, os estudantes reconhecem as transações e os eventos, e sabem classificar as transações e aplicar os requerimentos estabelecidos nas normas (Costa *et al.*, 2018; Wells, 2011; Wells & Tarca, 2014). Esses estágios coincidem com as disciplinas introdutórias, intermediárias e avançadas do curso de Ciências Contábeis, respectivamente (Costa *et al.*, 2018).

Tanto o EEEC quanto a TB estabelecem o desenvolvimento gradual de habilidades e competências por meio de estágios e domínios, respectivamente. A TB preconiza que o processo de ensino-aprendizagem deve partir de algo mais simples para um mais complexo, com o intuito de estimular os estudantes na busca de experiências comportamentais (Bloom, Engelhart, Furst, Hill, & Krathwohl, 1983). Nesse sentido, a TB classifica as oportunidades de aprendizagem em três domínios principais: cognitivo, afetivo e psicomotor.

O domínio cognitivo trata da aprendizagem intelectual, compreendendo a aquisição de novos conhecimentos, competências e atitudes, é composto de seis categorias: conhecimento, compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação (Bloom *et al.*, 1983). É possível o discente lembrar informações (conhecimento), dar significado ao conteúdo (compreensão), usar informações, métodos e conteúdo em novas situações (aplicação), identificar e analisar partes de conteúdo e suas inter-relações (análise), organizar, agregar e juntar partes da aprendizagem com a finalidade de criar um novo “todo” (síntese) e, ainda, julgar a partir de critérios bem definidos o valor do conhecimento (avaliação) (Ferraz & Belhot, 2010).

O domínio afetivo envolve sentimentos e posturas e está relacionado ao desenvolvimento emocional e afetivo do indivíduo, o qual é composto de cinco categorias: receptividade, resposta, valorização, organização e caracterização (Bloom, Engelhart, Furst, Hill, & Krathwohl, 1974). As habilidades e competências desenvolvidas no nível afetivo significam que o indivíduo aceitou o conhecimento, auxiliando, assim, o desenvolvimento do nível cognitivo. Logo, disposição, responsabilidade, interesse e participação são aspectos da ordem deste domínio (Bloom *et al.*, 1974). De acordo com a TB, o indivíduo só ascende a uma nova categoria, nos três domínios, quando alcança desempenho adequado na categoria anterior, pois cada uma recorre a capacidades adquiridas nos níveis anteriores (Ferraz & Belhot, 2010), o que é análogo à filosofia dos estágios no EEEC.

Ferraz e Belhot (2010) esclarecem que a TB permite o planejamento e a escolha do instrumento de aprendizagem que pode ser trabalhado de forma integrada e estruturada, considerando que todos os indivíduos têm capacidade de aprender e que se diferem somente em relação ao nível de profundidade e abstração do conhecimento de cada um. Tal diferença pode ser caracterizada pelo método utilizado e pela organização do processo de ensino-aprendizagem, por isso, é importante a escolha adequada de estratégias, métodos de ensino e a delimitação do conteúdo específico (Ferraz & Belhot, 2010).

Costa *et al.* (2018) e Costa *et al.* (2020) associaram os estágios do EEEC e os domínios cognitivo e afetivo da TB e mostraram efetividade no alcance dos objetivos propostos pelo EEEC. Assim, esses domínios são o foco deste trabalho. Costa *et al.* (2018) afirmam que no primeiro estágio do EEEC seriam desenvolvidas as categorias de conhecimento, compreensão e aplicação do domínio cognitivo da TB. No segundo estágio, a categoria de análise seria acrescentada a essas três categorias iniciais, e seriam desenvolvidas todas as categorias do domínio cognitivo da TB no terceiro estágio. Costa *et al.* (2020) declaram que o domínio afetivo pode se mostrar fundamental para o desenvolvimento das categorias de conhecimento e da compreensão, abordados nos estágios 1, 2 e 3 do EEEC. Essas autoras evidenciaram que as categorias do domínio cognitivo da TB interagem entre si com o domínio afetivo, sugerindo que existe simultaneidade entre elas. E, ainda, o domínio afetivo da TB auxilia no desenvolvimento das categorias cognitivas e vice-versa (Costa *et al.*, 2020). A associação entre os domínios cognitivo e afetivo da TB e os estágios do EEEC é demonstrada na Tabela 1.

Tabela 1

Associação entre a TB e os estágios do EEEC

Domínios	Estágio 1 – EEEC	Estágio 2 – EEEC	Estágio 3 – EEEC
Cognitivo			
1. Conhecimento	•	•	•
2. Compreensão	•	•	•
3. Aplicação	•	•	•
4. Análise		•	•
5. Síntese			•
6. Avaliação			•
Afetivo	•	•	•

Fonte: adaptado de Costa *et al.* (2018) e Costa *et al.* (2020).

Percebe-se que Costa *et al.* (2018) e Costa *et al.* (2020) empregaram metodologias de aprendizagem ativas como forma de intensificarem o processo de ensino-aprendizagem. As metodologias ativas consistem em métodos de ensino que possibilitam ao estudante desenvolver o aprendizado por meio da sua própria responsabilidade, fazendo com que deixe de ser um sujeito passivo e participe ativamente do processo de ensino-aprendizagem (Sauaia, 2006). Essas metodologias baseiam-se em como auxiliar o estudante no processo de aprendizagem por meio de experiências reais ou simuladas, com o objetivo de solucionar os desafios que possam surgir na prática social (Berbel, 2011). Coetzee e Schmulian (2013) destacam que o estilo tradicional, na transmissão de conhecimento de forma passiva, não proporciona, por si só, o desenvolvimento de habilidades críticas, analíticas e de julgamento. Assim, as metodologias de ensino desenvolvem diferentes competências e auxiliam no enriquecimento do conteúdo e no alcance dos objetivos educacionais (Leal & Borges, 2016).

Nagib e Silva (2020) expõem que a técnica de ensino utilizada pelo docente pode auxiliar o estudante no desenvolvimento de diferentes competências. Então, aplicar casos para ensino com técnicas de ensino distintas permite desenvolver comportamentos e competências diferentes no processo de ensino-aprendizagem. Nesse sentido, a técnica de ensino GV-GO se associa ao autocontrole, à interação social, à criatividade e à expressão oral (Oliveira & Campos, 2017). A técnica de ensino Júri Simulado propicia confrontar pontos de vista e diferentes posições em uma disputa intelectual (Moura, Pereira & Souza, 2017). A técnica de ensino PBL desenvolve conhecimentos, habilidades e atitudes na resolução de problemas reais que surgem na prática empresarial (Soares, Botinha, Casa Nova, Soares & Bulaon, 2017). Na Tabela 2, é demonstrada a síntese das habilidades e competências que podem ser desenvolvidas com a aplicação dessas técnicas de ensino, em conformidade com os domínios da TB proposta por Bloom *et al.* (1974).

Tabela 2

Técnicas de ensino versus habilidades e competências

Técnica	Definição	Habilidades e competências	TB	Fonte
GV-GO	É uma técnica de ensino em que se divide a sala de aula em dois grupos: um de verbalização (GV) e um de observação (GO). O GV tem a obrigação de verbalizar sobre o tema proposto pelo professor, e o GO observar se os conceitos estão sendo discutidos adequadamente.	Autocontrole	AF	Masetto (2003); Nagib (2018); Oliveira e Campos (2017).
		Criatividade	AF	
		Interação social	AF	
		Liderança	PS	
		Oratória e comunicação verbal	CO	
		Pensamento crítico	CO	
Júri Simulado	É entendido como uma discussão formal em que se contrapõem duas ou mais opiniões a respeito de um tema, geralmente, considerado polêmico, em que ambas as partes procuram convencer uma terceira parte.	Respeito as opiniões dos outros	AF	Moura <i>et al.</i> (2017); Thiesen, Giovanaz, Rieger e Bernhard. (2017).
		Agilidade mental	PS	
		Argumentação	CO	
		Pensamento crítico	CO	
PBL	É um método centrado na discussão e tem foco na resolução de problemas. Direciona o indivíduo para um conhecimento mais profundo e significativo, permitindo a coragem e responsabilidade da aprendizagem individual do estudante.	Trabalho em equipe	CO	Coetzee e Schmuliam (2013); Jackling, De Lange e Natoli (2013); Heinz <i>et al.</i> (2019); Soares <i>et al.</i> (2017).
		Curiosidade intelectual e cultural	AF	
		Interdisciplinaridade	CO	
		Pensamento crítico	CO	
		Dever pelo próprio aprendizado	AF	
		Solucionar problemas práticos	CO	
		Tomada de decisão	CO	
		Trabalho em equipe	CO	

Nota: TB: Taxonomia de Bloom; AF: domínio afetivo; CO: domínio cognitivo; PS: domínio psicomotor.

Fonte: elaborada pelos autores.

Diante das diferenças entre as técnicas de ensino (Tabela 2), o docente, na escolha das metodologias ativas para uso no processo de ensino-aprendizagem, deve analisar os objetivos pedagógicos da disciplina/conteúdo, conhecer o perfil da turma (Marion, Garcia & Cordeiro, 2009), bem como o tempo disponível para aplicação das técnicas, a complexidade dos elementos considerados nas atividades e a característica do ambiente de ensino que deve proporcionar liberdade, decisões e julgamentos de soluções (Soares *et al.*, 2017). Dessa forma, as metodologias ativas são recursos que, quando alinhadas com os objetivos pedagógicos, podem contribuir com a construção de habilidades e competências (Nagib & Silva, 2020).

Destarte, as metodologias ativas podem auxiliar no alcance dos objetivos propostos pelo EEEC e estabelecidos nos domínios cognitivo e afetivo da TB, pois, como Costa *et al.* (2018) e Costa *et al.* (2020) demonstraram, na utilização dessas estratégias em sala de aula, os discentes se tornaram mais ativos no processo de ensino-aprendizagem. Além disso, essas estratégias possibilitam relacionar teoria com exemplos práticos, conciliar os temas aprendidos nos casos para ensino com outras disciplinas, buscar informações e desenvolver habilidades afetivas e cognitivas, na percepção dos estudantes. Especificamente, esses autores identificaram que as metodologias ativas aplicadas auxiliaram no desenvolvimento de todas as habilidades e competências da categoria do domínio cognitivo da TB e não apenas das três primeiras categorias (conhecimento, compreensão e aplicação), sugerindo que os estudantes podem desenvolver habilidades e competências do estágio intermediário e avançado do EEEC, mesmo cursando disciplinas do estágio inicial e, vice-versa, fora as ligadas ao domínio afetivo. Assim, os objetivos do EEEC, com a utilização de metodologias ativas, foram alcançados. Diante desse contexto, tem-se a primeira hipótese de pesquisa:

- **H₁: A aplicação das técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL na resolução de casos para ensino desenvolve habilidades e competências distintas, de acordo com a percepção dos estudantes.**

Costa *et al.* (2018) identificaram a percepção dos estudantes sobre a utilidade da técnica de ensino PBL aplicada na discussão do caso para ensino *Open Safari* em uma disciplina do estágio 3 do EEEC. Já Costa *et al.* (2020) observaram a percepção dos estudantes com a aplicação da técnica *role-play* no desenvolvimento de habilidades e competências do primeiro estágio do EEEC. Esses autores identificaram que ambas as técnicas desenvolvem habilidades e competências requeridas pelo EEEC e que estas estão alinhadas com os domínios cognitivo e afetivo da TB. Porém, as habilidades e as competências desenvolvidas foram diferentes quando da utilização do PBL e do *role-play*, o que conduz à segunda hipótese de pesquisa:

- **H₂: A aplicação das técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL na resolução de casos para ensino desenvolve de maneira diferente os estágios do EEEC.**

3. Procedimentos Metodológicos

A pesquisa é do tipo descritiva, em face do objetivo, o levantamento dos dados e em relação aos procedimentos técnicos classificam-se como uma abordagem quali-quantitativa. Esta seção está dividida em duas partes: na primeira, é descrito como as técnicas foram aplicadas em sala de aula, bem como o tema dos casos para ensino. Na segunda sub-seção, é ilustrado o conteúdo do questionário e como ele foi aplicado. Além disso, também é apresentada a metodologia empregada na realização do grupo focal.

3.1 Aplicação das técnicas de ensino: GV-GO, Júri Simulado e PBL

As técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL foram escolhidas, intencionalmente, pelos docentes da disciplina de Contabilidade Introdutória II, de acordo com o objetivo de aprendizagem fixado para as aulas de cada conteúdo ministrado. As referidas técnicas foram usadas na aplicação de casos para ensino preparados para três conteúdos constantes do programa dessa disciplina, respectivamente: i) Fundo Fixo de Caixa e Conciliação Bancária; ii) Duplicatas em Carteira, Cobrança Simples e Desconto de Duplicatas; e iii) Provisões, Passivos e Ativos Contingentes. Uma breve descrição do conteúdo desses casos é exposta na Tabela 3.

Tabela 3

Tema abordado nos casos para ensino

Tema	Caso
Fundo Fixo e Conciliação Bancária	O caso apresenta dados reais de um sindicato que passa por problemas de conciliação bancária, gestão das disponibilidades e controle interno. Os estudantes, no papel de consultores, devem propor soluções para os problemas elencados no caso.
Provisões e Passivos Contingentes	O foco do caso é refletir os critérios para a identificação, mensuração e reconhecimento das provisões e passivos contingentes a partir do contexto de rompimento das barragens do Fundão e de Brumadinho.
Duplicatas em Carteira, Cobrança Simples e Descontadas	O intuito do caso é levar os estudantes para um contexto de análise de transações envolvendo empréstimos por duplicatas descontadas e/ou notas promissórias, inclusive a avaliação dos riscos e benefícios financeiros envolvidos nas transações.

Fonte: Elaborada pelos autores.

A aplicação de cada caso para ensino aconteceu em três momentos distintos: pré-aula, aula e pós-aula. Como pré-aula, os estudantes tiveram que seguir as instruções e realizar as atividades disponibilizadas na plataforma Moodle: leitura das referências indicadas, *quizzes* e resolução dos casos para ensino. As técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL foram aplicadas no momento aula. Na Tabela 4, registra-se uma síntese do processo de aplicação dessas técnicas.

Tabela 4

Processo de aplicação das técnicas de ensino em sala de aula

Tema	Forma de aplicação da técnica para resolução do caso para ensino
Fundo Fixo e Conciliação Bancária	GV-GO: sortearam-se seis duplas para apresentarem a conciliação bancária. Posteriormente, os estudantes foram divididos em grupo verbalizador e observador para o debate sobre a gestão das disponibilidades e sobre o controle interno. Após essa etapa, os papéis dos grupos foram invertidos. Ao final, as tutoras fizeram suas complementações para encerramento da técnica.
Provisões e Passivos Contingentes	Júri Simulado: os estudantes foram divididos em: grupo de acusação, grupo de defesa, júri e juiz. Cada grupo tinha um tempo delimitado para fazer suas argumentações. Após os debates entre os grupos, o docente realizou o fechamento apontando os pontos principais sobre o tema.
Duplicatas em Carteira, Cobrança Simples e Desconto de Duplicatas	PBL: a aplicação da técnica foi segregada em sete etapas e desenvolvida em duas sessões tutoriais. Na primeira sessão, os discentes foram separados em grupos e receberam instruções para escolherem um líder e um secretário para assessorar o grupo, bem como realizarem as etapas em um a cinco: i) leitura da situação-problema; ii) identificação de problemas; iii) discussão dos conhecimentos prévios; iv) síntese das etapas anteriores; e v) identificação dos assuntos/temas a serem estudados. Posteriormente, os tutores discutiram cada etapa com os estudantes e solicitaram a entrega dos relatórios elaborados em grupo. Como pós-aula, os discentes foram orientados a entregar um novo relatório com todas as etapas refeitas, e realizar individualmente a etapa seis: busca de informações. Na segunda sessão tutorial, os grupos anteriores foram mantidos. A última etapa do PBL – etapa sete: integração das informações e resolução dos problemas, propôs que os estudantes elaborassem um relatório final com informações úteis para a resolução da situação-problema identificada. Para a discussão do caso para ensino, foram distribuídas aleatoriamente para os grupos as seguintes atividades: apresentação; elaboração de perguntas; respostas às perguntas; e complementação de respostas. Por fim, os tutores realizaram o fechamento da técnica, e solicitaram a entrega do relatório final pelos grupos.

Fonte: elaborada pelos autores.

Após a aplicação das técnicas de ensino no momento aula (Tabela 4), na pós-aula os discentes deram continuidade ao estudo de cada tema com as atividades propostas, com o objetivo de consolidação e verificação da aprendizagem.

3.2 Aplicação do questionário e realização do Grupo Focal

Para identificar a percepção dos estudantes sobre o desenvolvimento de habilidades e competências na aplicação das técnicas de ensino, utilizou-se um questionário baseado em Weil, Oyelere, Yeoh e Firer (2001) e adaptado por Costa *et al.* (2018) para estabelecer uma relação com os domínios cognitivo e afetivo da TB. Este instrumento compreende quatro partes: i) informações para caracterização do respondente: idade, período regular, gênero, ocupação e se atuavam na área contábil; ii) avaliação das técnicas, contendo 37 afirmações para os estudantes atribuírem nota (de um a dez) sobre uma provável aquisição de competências; iii) quatro afirmações para os estudantes atribuírem nota (de um a dez) sobre: benefícios, utilidade e formas de aplicação das técnicas; e iv) questões abertas – espaço para os discentes exporem livremente suas opiniões.

A disciplina Contabilidade Introdutória II foi ministrada no segundo semestre letivo de 2019, primeiro ano de graduação em Ciências Contábeis. Do total de 48 discentes matriculados, 37 cursavam a disciplina pela primeira vez. Participaram da aplicação da técnica GV-GO 31 estudantes; do Júri Simulado, 23 estudantes; e 33 discentes do PBL, somando 87 respostas. Os estudantes responderam, voluntariamente, aos questionários de avaliação ao final da aplicação de cada técnica de ensino. A faixa etária dos respondentes situou-se entre 18 e 40 anos, com a idade média de 20 anos, sendo 51% do sexo masculino. Quanto ao exercício da profissão contábil, 71% dos estudantes informaram não trabalhar e 12% dos que trabalhavam disseram atuar na área contábil.

As respostas fornecidas pelos estudantes foram analisadas com o auxílio da estatística descritiva. Na sequência, o teste de normalidade univariado de *Shapiro-Francia* foi utilizado para avaliar a aplicabilidade de testes paramétricos e não paramétricos aos respectivos dados (Fávero, Belfiore, Silva, & Chan, 2009). Para os *outputs* que seguiram uma distribuição normal, empregou-se o teste *t* de *student* para comparação de médias; para os demais, utilizou-se o teste de *Kruskal-Wallis* e de *Wilcoxon* para medianas. Esses procedimentos foram adotados para verificar se as habilidades e competências diferiram-se em relação às técnicas de ensino empregadas, os estágios do EEEC à luz da TB, bem como para avaliar a percepção geral dos estudantes quanto às metodologias ativas aplicadas.

Com o intuito de triangular a análise dos dados deste estudo, foi organizado um grupo focal com a participação de 12 estudantes. A duração foi de, aproximadamente, duas horas, nas dependências da universidade. Os estudantes aceitaram participar voluntariamente, e o critério para escolhê-los balanceou características como gênero (cinco homens e seis mulheres) e desempenho da disciplina (menores e maiores notas.)

O grupo focal foi conduzido por um moderador e por três observadores. Como no estudo de Costa *et al.* (2020), os temas presentes no roteiro de discussão foram: i) desenvolvimento de habilidades e competências em cada etapa do trabalho (caso e técnicas de aplicação); ii) motivação; iii) estudo e pesquisa individual ou em grupo; iv) visão empresarial prática; v) trabalho em equipe; (vi) dificuldades e limitações; e vii) desempenho na disciplina. Caso o debate não se desenvolvesse a partir da pergunta principal de cada um desses tópicos, o moderador dispunha de perguntas alternativas para buscar a participação dos estudantes.

Antes de iniciar o grupo focal, o moderador esclareceu aos participantes que as notas da disciplina Contabilidade Introdutória II haviam sido fechadas, embora ainda não divulgadas. O grupo focal foi gravado com recursos audiovisuais (após autorização formal dos estudantes), tendo a sua transcrição na íntegra sido feita manualmente pelos observadores. Assim como realizado no estudo de Cunha, Beuren, & Guerreiro (2014), a análise do conteúdo teve como referência as respostas e perguntas do roteiro da discussão. Para citar as conversas dos participantes no grupo focal, seus nomes foram substituídos por A1, A2 (...) A12.

4. Análise dos Resultados

Na Tabela 5, têm-se uma média geral para as três técnicas e também a percepção dos estudantes para cada uma delas. Primeiramente, foi feita uma análise da média geral da percepção dos estudantes (Tabela 5, coluna “Geral”). Com base no *ranking* elaborado a partir da média geral das notas obtidas no questionário, a percepção dos estudantes mostra que os casos para ensino aplicados com as técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL possibilitaram o desenvolvimento das 37 habilidades e competências ligadas aos domínios cognitivo e afetivo da TB (média geral entre 7,56 e 8,88), corroborando Coetzee e Schmuliam (2013), por considerarem que a mudança no estilo tradicional de ensino acarreta o desenvolvimento de habilidades e competências pelos estudantes.

A competência de “visão prática do processo de tomada de decisões” ocupou a 1ª posição do *ranking* (média de 8,88, Tabela 5). Essa competência também ficou no 1º lugar do *ranking* no estudo de Costa *et al.* (2020), e em 2º lugar do *ranking* no estudo de Costa *et al.* (2018). Esse resultado sugere que a utilização de metodologias ativas pode auxiliar os estudantes a visualizar o ambiente empresarial e o processo de tomada de decisões, o que é relevante para a formação profissional conforme preconiza a AICPA (2020).

A 2ª posição no *ranking* é “responsabilidade pelo próprio aprendizado” tanto neste estudo quanto no de Costa *et al.* (2020), e o 7º lugar no estudo de Costa *et al.* (2018). No grupo focal, essa competência foi comentada pela estudante A12: “*tivemos que ir atrás das informações, ir atrás do conhecimento, antes de fornecerem para a gente*”. Para a estudante A4, essa competência foi mais desenvolvida com a técnica PBL: “*o PBL instigou mais a questão de procurar, ir atrás do conhecimento, estimular a pesquisa (...), no PBL a gente teve que ir atrás de tudo antes*”. Por essa competência pertencer ao domínio afetivo da TB, essas constatações evidenciam que os estudantes se envolveram afetivamente com as metodologias ativas aplicadas, e que essa competência pode auxiliar o desenvolvimento do nível cognitivo dos estudantes, de acordo com Bloom *et al.* (1974) e Costa *et al.* (2020).

A 3ª posição do *ranking* foi ocupada pela competência de “visão do funcionamento de uma empresa”, enquanto no estudo de Costa *et al.* (2020) e de Costa *et al.* (2018) ocupou a 5ª e a 16ª posição, respectivamente (Tabela 5). Considerando o desenvolvimento dessa competência e mais a competência de “visão prática do processo de tomada de decisões” na 1ª posição do *ranking*, verifica-se que os casos aplicados com as técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL, de maneira geral, fizeram com que os estudantes vislumbrassem mais o ambiente empresarial do que com a técnica *role-play* empregada por Costa *et al.* (2020), e o caso para ensino *OpenSafari* aplicado com a técnica PBL na pesquisa de Costa *et al.* (2018). Logo, as metodologias ativas aplicadas neste estudo estimularam, principalmente, o desenvolvimento das competências relacionadas aos negócios, e recomendadas pela AICPA (2020), conduzindo os estudantes a compreenderem fatores ligados ao ambiente interno e externo das empresas (AICPA, 2020; Ott, Cunha, Júnior & Luca, 2011).

Nesse sentido, o estudante A8 disse, no grupo focal, que as metodologias ativas aplicadas possibilitaram o seu amadurecimento por causa do contato com a prática: “*acho que me ajudou na questão de amadurecer, porque a gente estuda a matéria na sala de aula e é isso. Aí quando você sai dessa ‘caixinha’, às vezes, fica meio confuso, mas também ajuda você ver a realidade e os problemas que ela tem, erros que os contadores não deveriam cometer; a gente aprende com os erros deles para não os repetir*”. A estudante A1 também compartilhou desta opinião: “*dentro da faculdade, a gente fica muito preso na teoria, e quando a gente tem contato com estes casos, eu acho que a gente vai mais para a realidade*”.

Não obstante, em comparação com os estudos de Costa *et al.* (2020) e de Costa *et al.* (2018), as metodologias ativas aplicadas nesta pesquisa resultaram em posições superiores no *ranking* quanto às seguintes habilidades e competências: “conhecimento técnico” (4ª posição *versus* 11ª em ambos os estudos), “identificação de problemas” (6ª posição *versus* 34ª e 22ª), “avaliar ideias” (13ª posição *versus* 16ª e 15ª), “síntese” (15ª posição *versus* 29ª e 25ª) e “organização de informações” (19ª *versus* 23ª e 20ª). Portanto, essas habilidades e competências foram mais percebidas pelos estudantes na aplicação de casos com as técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL, sugerindo que a hipótese H₁ não pode ser rejeitada.

Tabela 5

Ranking das habilidades e competências

R	Habilidades e Competências	TB	Geral		GV-GO				Júri Simulado				PBL			
			\bar{x}	M	\bar{x}	M	P>t	P>z	\bar{x}	M	P>t	P>z	\bar{x}	M	P>t	P>z
1	Visão prática do processo de tomada de decisões	SÍNT	8,88	9	8,77	9	0,58		9,00	10		0,77	8,91	9		0,83
2	Responsabilidade pelo próprio aprendizado	AFET	8,83	9	8,63	9		0,37	8,70	9		0,56	9,09	10		0,16
3	Visão do funcionamento de uma empresa	SÍNT	8,80	9	8,79	9		0,94	8,78	9		0,85	8,82	9		0,92
4	Conhecimento técnico	COMP	8,76	9	8,83	9		0,91	8,70	9		0,88	8,73	9		0,98
5	Considerar várias soluções	AVAL	8,70	9	8,93	10		0,36	8,39	9		0,25	8,70	9		0,89
6	Identificação de problemas	CONH	8,61	9	8,77	9		0,64	8,71	9		0,81	8,39	9	0,22	
7	Relacionar teoria e prática	SÍNT	8,61	9	9,00	10		0,05*	8,35	8		0,25	8,42	9		0,38
8	Interpretação	ANÁL	8,53	9	8,94	9		0,05*	8,39	8		0,44	8,24	8		0,21
9	Considerar diferentes perspectivas e usuários	SÍNT	8,53	9	8,65	9		0,73	8,70	9		0,42	8,30	8		0,29
10	Pensar conceitualmente	ANÁL	8,51	9	8,55	8		0,92	8,48	9		0,78	8,48	9	0,92	
11	Integração de diversos assuntos da disciplina	COMP	8,49	9	8,61	9		0,45	8,13	8		0,08	8,64	9		0,40
12	Aplicação do conhecimento	SÍNT	8,49	9	8,74	9		0,28	8,57	9		0,89	8,21	8		0,23
13	Avaliar ideias	ANÁL	8,48	9	8,58	9	0,71		8,91	9		0,58	8,09	9		0,12
14	Pensamento crítico	ANÁL	8,42	8	8,66	9	0,32		8,57	8		0,91	8,09	8		0,05*
15	Síntese	COMP	8,41	8	8,65	9		0,39	8,30	8		0,56	8,27	8		0,75
16	Análise	ANÁL	8,41	9	8,44	9	0,92		8,45	9		0,85	8,36	9	0,83	
17	Identificação de dados relevantes	CONH	8,38	8	8,23	8	0,55		8,61	9		0,53	8,36	9	0,95	
18	Sumarizar informações	COMP	8,35	9	8,66	9		0,19	8,39	9		0,91	8,03	8		0,23
19	Organização de informações	CONH	8,34	8	8,42	9	0,77		8,65	8		0,51	8,06	8	0,23	
20	Estudar os conteúdos da disciplina	AFET	8,31	9	8,39	9	0,80		8,50	9		0,73	8,12	9		0,86
21	Interpretação das demonstrações financeiras	ANÁL	8,26	9	8,08	8	0,53		9,27	10		0,00*	7,76	8	0,06	
22	Consolidação de conhecimentos prévios	COMP	8,25	9	8,87	10		0,02*	8,04	8		0,30	7,82	8		0,17

R	Habilidades e Competências	TB	Geral		GV-GO				Júri Simulado				PBL			
			\bar{x}	M	\bar{x}	M	P>t	P>z	\bar{x}	M	P>t	P>z	\bar{x}	M	P>t	P>z
23	Resolução de problemas	APLIC	8,16	8	8,61	9		0,08	7,87	8		0,19	7,94	8		0,57
24	Distinguir fatos de opiniões	APLIC	8,15	8	8,06	8		0,79	8,70	9		0,16	7,85	8		0,31
25	Participação ativa	AFET	8,12	8	8,1	8	0,95		8,30	8		0,82	8,03	8		0,85
26	Habilidades de pesquisa	AFET	8,10	8	8,31	9		0,47	8,41	9		0,46	7,70	8		0,17
27	Lidar com incerteza e ambiguidade	AVAL	8,09	8	8,26	8		0,87	7,87	8	0,54		8,09	9	1,00	
28	Julgamento	APLIC	8,09	8	8,11	8	0,93		8,65	9		0,11	7,67	8		0,13
29	Questionamentos pertinentes	AFET	8,07	8	8,08	9		0,86	8,39	9		0,26	7,85	8		0,23
30	Tomada de decisões com informações incompletas	AVAL	8,06	9	7,90	8	0,63		8,30	9	0,53		8,03	9		0,93
31	Trabalho em equipe	CONH	8,02	8	7,38	8	0,04*		8,35	8		0,73	8,36	9		0,23
32	Persuasão	CONH	7,98	8	7,94	9	0,89		8,52	9		0,20	7,63	8		0,09
33	Habilidade de ouvir	CONH	7,95	8	7,85	8		0,66	8,43	8		0,32	7,70	8		0,35
34	Motivação	AFET	7,85	9	7,68	9	0,64		8,30	9		0,56	7,70	9		0,66
35	Oratória e comunicação verbal	CONH	7,69	8	7,5	8	0,59		8,36	9	0,13		7,41	8		0,40
36	Criatividade	AFET	7,61	8	7,34	8	0,39		8,45	9	0,04*		7,30	7		0,07
37	Comunicação escrita	CONH	7,56	8	7,58	8	0,95		7,61	8		0,87	7,52	8		0,72

Nota: R: *ranking* das habilidades e competências escolhidas pelos estudantes de acordo com a média geral; TB: Taxonomia de Bloom; AFET: domínio afetivo; APLIC: aplicação; ANÁL: análise; AVAL: avaliação; COMP: compreensão; CONH: conhecimento; SÍNT: síntese; \bar{x} : média; M: mediana; P>t: p-valor do teste *t* de *student* entre a média das habilidades e competências em cada técnica de ensino e as demais; P>z: p-valor do teste de Kruskal-Wallis entre a mediana das habilidades e competências em cada técnica de ensino e as demais; N: n.º de observações; *: variáveis distintas estatisticamente.

Fonte: elaborada pelos autores.

Especificamente, considerando o caso aplicado com a técnica de ensino GV-GO, tem-se que os estudantes perceberam maior desenvolvimento das habilidades e competências de “relacionar teoria e prática”, “interpretação” e “consolidação de conhecimentos prévios”. Acerca da habilidade de “relacionar teoria e prática”, alguns estudantes enfatizaram, no grupo focal, que a metodologia aplicada possibilitou visualizar a contabilidade na prática: “pareceu mais próximo da realidade” (A9). “Acho que a gente sentiu mais a profissão” (A7). Associada com as habilidades de “interpretação” e “consolidação de conhecimentos prévios”, a estudante A11 disse: “o GV-GO foi o que fez a gente trabalhar mais, porque lutamos para entender conciliação bancária, perguntava no grupo o que é cheque compensando, o que é isso, o que é aquilo”. A estudante A6 concluiu: “todas as etapas do GV-GO, desde solucionar o Caso do Sindicato, de ouvir, falar e saber debater, o GV-GO foi o que mais fez a gente se sentir um contador” (A6). Em oposição às demais metodologias ativas aplicadas, a habilidade de “trabalho em equipe” apresentou menor desenvolvimento com o caso aplicado com a técnica de ensino GV-GO (média de 7,38). Esse achado corrobora as habilidades e competências elencadas na Tabela 2, visto que seu desenvolvimento não é contemplado na literatura com a aplicação da técnica de ensino GV-GO.

A respeito do caso aplicado com a técnica de ensino Júri Simulado, verifica-se, na Tabela 5, que os estudantes perceberam maior desenvolvimento da habilidade de “interpretação das demonstrações financeiras” e da competência de “criatividade”. Em função de aludir situações ocorridas no contexto brasileiro sobre identificação, mensuração e reconhecimento de provisões, passivos e ativos contingentes, a habilidade de “interpretação das demonstrações financeiras” pode ter sido escolhida pelos discentes como alternativa para a habilidade de argumentação prevista na Tabela 2, conforme se verifica nas falas dos estudantes no grupo focal: “no Júri tem isso de argumentar, mesmo não concordando com o que está acontecendo” (A2). “A atividade de Júri traz muito mais argumentação do que a do PBL” (A12). “Eu concordo com A12, eu acho que o Júri e o GV-GO instigam mais a parte de argumentação” (A4).

Sobre o desenvolvimento da competência de “criatividade” com a técnica Júri Simulado, esta pode ter sido vislumbrada pelos estudantes por se relacionar com a habilidade de argumentação, conforme salientaram as estudantes A1 e A4 no grupo focal: “no momento em que estamos num júri, a gente tem que conseguir criar um argumento muito rápido” (A1); “eu acho que também no júri talvez a gente perde um pouco do foco, porque eu lembro das vezes que a (...) tinha que chegar na gente e falar: não esqueçam que o foco é provisão! Você fica tão instigado em querer argumentar sobre aquilo que esquece de fato (...)” (A4). Embora a estudante A4 tenha comentado sobre a perda de foco da discussão durante o momento de acusação e de defesa com esta técnica, sua fala fornece indícios de que os estudantes buscaram ser criativos. Este achado demonstra que essa técnica pode ser considerada pelo docente, quando o objetivo educacional for o desenvolvimento da habilidade de criatividade, além de compor o conjunto de habilidades e competências indicados pela literatura (Tabela 2).

No que refere ao caso aplicado com a técnica de ensino PBL, verifica-se, na Tabela 5, que a habilidade de “pensamento crítico” foi menos desenvolvida com essa técnica, em comparação com as demais, segundo a percepção dos estudantes, apesar da média de 8,09. O desenvolvimento desta habilidade e confirma Soares *et al.* (2017), no sentido de valer-se da técnica de ensino PBL para direcionar o estudante para um conhecimento mais profundo, além de favorecer o desenvolvimento de outras habilidades e competências (Tabela 2). No grupo focal, os estudantes salientaram que a técnica possibilitou que interligassem assuntos de outras disciplinas ou exercitassem a habilidade de pesquisa.

Destarte, as habilidades e competências desenvolvidas em cada caso aplicado com as técnicas de ensino não permitem rejeitar a hipótese um da pesquisa (H_1), sugerindo que a aplicação das técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL na resolução de casos para ensino, desenvolve habilidades e competências distintas, de acordo com a percepção dos estudantes. Infere-se, pelo já exposto neste trabalho, que as 37 habilidades e competências constantes do *ranking* foram desenvolvidas na visão dos estudantes, sobretudo, em razão das notas médias obtidas serem maiores que sete. Além disso, dentre as técnicas de ensino aplicadas, quatro foram mais percebidas com a GV-GO, duas com a Júri Simulado e uma com a PBL.

Na Tabela 6, é registrada a estatística descritiva para os domínios da TB, bem como os testes de hipóteses realizados para avaliar se as habilidades e competências indicadas pelos estudantes diferem entre os estágios do EEEC.

Tabela 6

Comparação entre os domínios investigados da TB e os estágios do EEEC

Painel A - Geral									
TB	N	\bar{x}	s	Mín	M	Máx	Estágios do EEEC		
Domínio Afetivo	83	8,16	1,36	4	8,29	10	E1	E2	E3
Conhecimento	82	8,08	1,3	2,63	8,19	10	\bar{x} : 8,24 M: 8,32	\bar{x} : 8,29 M: 8,35 P>z:0,00* ^a	\bar{x} : 8,35 M: 8,37 P>z:0,00* ^b
Compreensão	86	8,45	1,13	3,4	8,4	10			
Aplicação	87	8,13	1,46	1,33	8,33	10			
Análise	84	8,42	1,2	3	8,5	10			
Síntese	86	8,66	1,02	5,6	8,7	10			
Avaliação	86	8,29	1,37	3,33	8,33	10			
Painel B - GV-GO									
TB	N	\bar{x}	s	Mín	M	Máx	Estágios do EEEC		
Domínio Afetivo	30	8,2	1,43	5,43	8,71	10	E1	E2	E3
Conhecimento	30	8	1,3	5,13	8,31	10	\bar{x} : 8,36 M: 8,48	\bar{x} : 8,42 M: 8,63 P>z:0,01* ^a	\bar{x} : 8,48 M: 8,62 P>z: 0,03* ^b
Compreensão	30	8,73	1,07	6,2	9,05	10			
Aplicação	31	8,26	1,4	4	8,33	10			
Análise	31	8,54	1,26	4,67	9	10			
Síntese	31	8,79	1	7	8,8	10			
Avaliação	30	8,4	1,3	4,33	8,33	10			
Painel C - Júri Simulado									
TB	N	\bar{x}	s	Mín	M	Máx	Estágios do EEEC		
Domínio Afetivo	20	8,41	1,07	5,57	8,5	10	E1	E2	E3
Conhecimento	21	8,4	0,85	7	8,75	10	\bar{x} : 8,35 M: 8,33	\bar{x} : 8,41 M: 8,34 P>z: 0,01* ^a	\bar{x} : 8,39 M: 8,35 P>z: 0,32* ^b
Compreensão	23	8,31	0,79	6,8	8,2	10			
Aplicação	23	8,41	0,86	7,33	8,33	10			
Análise	20	8,65	0,63	7,5	8,5	10			
Síntese	22	8,68	1	6,4	8,7	10			
Avaliação	23	8,19	1,18	5,67	8,33	10			
Painel D - PBL									
TB	N	\bar{x}	s	Mín	M	Máx	Estágios do EEEC		
Domínio Afetivo	33	7,97	1,46	4	8,14	10	E1	E2	E3
Conhecimento	31	7,95	1,52	2,63	8	10	\bar{x} : 8,04 M: 8,02	\bar{x} : 8,08 M: 8,14 P>z:0,02* ^a	\bar{x} : 8,21 M: 8,27 P>z: 0,00* ^b
Compreensão	33	8,3	1,34	3,4	8,4	10			
Aplicação	33	7,82	1,78	1,33	7,67	10			
Análise	33	8,17	1,38	3	8,33	10			
Síntese	33	8,53	1,06	5,6	8,6	10			
Avaliação	33	8,27	1,58	3,33	8,67	10			

Nota: TB: Taxonomia de Bloom; N: n.º de observações; \bar{x} : média; s: desvio padrão; Mín: valor mínimo; M: mediana; Máx: valor máximo; E1, E2 e E3: média das categorias do domínio cognitivo da TB que compõem os estágios 1, 2 e 3 do EEEC (conforme Tabela 1); P>z: p-valor do teste de Wilcoxon entre: 1) a: E1 e o E2; 2) b: E1 e o E3; *: variáveis distintas estatisticamente.

Fonte: elaborada pelos autores.

As médias registradas na Tabela 6 (todas acima de 7,82) apontam que, na percepção dos estudantes, as habilidades e competências dos domínios afetivo e cognitivo da TB, bem como dos estágios 1, 2 e 3 do EEEEC, foram desenvolvidas com a aplicação das técnicas GV-GO, Júri e PBL. Os testes de *Wilcoxon* ($P > z$) mostram que, de maneira geral, o estágio 1 se desenvolveu de maneira diferente dos estágios 2 (média de 8,29, p-valor 0,00) e 3 (média de 8,35, p-valor 0,00). O mesmo ocorreu com a aplicação das técnicas GV-GO e PBL. Especificamente, as técnicas GV-GO e PBL desenvolveram mais habilidades e competências do estágio 3, seguidas dos estágios 2 e 1, respectivamente. Por outro lado, a técnica Júri desenvolveu mais as habilidades e competências do estágio 2 e, empatadas em segundo lugar estão aquelas dos estágios 1 e 3.

Esses resultados corroboram os achados de Costa *et al.* (2018) e de Costa *et al.* (2020), uma vez que as metodologias ativas aplicadas nesta pesquisa permitiram o desenvolvimento de competências elencadas nas categorias simples para categorias mais complexas do domínio cognitivo da TB, que, por associação, correspondem aos estágios 1, 2 e 3 do EEEEC, reforçando o argumento de que habilidades e competências do estágio intermediário e avançado podem ser desenvolvidas também no estágio inicial do EEEEC. Tais constatações não permitem rejeitar a hipótese dois da pesquisa (H_2), sugerindo que a aplicação das técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL na resolução de casos para ensino, desenvolve de maneira diferente os estágios do EEEEC.

Na Tabela 7, têm-se os *outputs* dos testes de hipóteses quanto à percepção geral dos estudantes sobre as metodologias ativas aplicadas.

Tabela 7

Percepção geral das metodologias ativas aplicadas

Atributos	Geral		GV-GO		P>t	Júri Simulado		P>t	PBL		P>t
	\bar{x}	M	\bar{x}	M		\bar{x}	M		\bar{x}	M	
Utilidade do caso para ensino	9,24	10	9,24	10	0,12	9,30	10	0,14	8,36	8	0,00*
Utilidade da técnica de ensino	8,92	9	8,92	9	0,73	9,43	10	0,02*	8,36	9	0,02*
Melhora no processo de ensino-aprendizagem	8,61	10	8,61	10	0,91	9,22	10	0,07	8,27	9	0,13
Adequação à disciplina de Contabilidade Introdutória II	9,61	10	9,61	10	0,05*	9,73	10	0,05*	8,33	9	0,00*

Nota: \bar{x} : média; M: mediana; P>t: p-valor do teste *t* de *student* entre cada atributo investigado nas metodologias aplicadas e as demais;*: variáveis distintas estatisticamente.

Fonte: elaborada pelos autores.

Os resultados sobre os atributos investigados na Tabela 7 mostram que os estudantes perceberam, de maneira geral, a utilidade e adequação dos casos aplicados com as técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL para a disciplina de Contabilidade Introdutória II, melhorando, assim, o processo de ensino-aprendizagem. Essa percepção dos estudantes confirma o desenvolvimento de habilidades e competências a partir do alinhamento entre os objetivos pedagógicos estabelecidos pelo docente e a utilização de metodologias ativas, conforme sugere Nagib e Silva (2020).

Dentre as técnicas de ensino aplicadas, os estudantes perceberam menor utilidade tanto do caso quanto da técnica de ensino PBL aplicados, apesar de esta metodologia ter possibilitado o desenvolvimento de todas as habilidades e competências investigadas (Tabela 5). No grupo focal, as falas das estudantes auxiliam a compreender as razões desses resultados. De acordo com a estudante A7, uma das principais razões foi a escolha do conteúdo para o caso: *“a única coisa que eu tenho para sugerir é sobre o PBL, para não aplicá-lo novamente com duplicatas, porque eu acho que é uma matéria com muitos detalhes”*. Para as estudantes A2 e A11, respectivamente, o motivo foi a ausência de elementos para realizar a contabilização: *“eu achei legal, só que a empresa está adquirindo muitas duplicatas, então, como ela poderia resolver isso? A gente mostrar, por exemplo, em forma de lançamentos”* (A2). *“A gente acabou fugindo e não focou em nota promissória e duplicatas, além de não ter contato com os detalhes que são muitos”* (A11). Apesar desses apontamentos, a expressividade da nota atribuída para a técnica de ensino PBL (média entre 8,27 e 8,36) salienta sua importância para o desenvolvimento de habilidades e competências pelos estudantes na disciplina. Como técnica de ensino com maior utilidade, os estudantes escolheram a Júri Simulado, o que, conforme já exposto neste trabalho, pode ter sido resultado da associação com a habilidade de *“interpretação das demonstrações financeiras”* e da competência de *“criatividade”*, constatadas como as mais desenvolvidas com a aplicação desta metodologia ativa (Tabela 5).

Isto posto, os resultados da Tabela 7 evidenciam que as metodologias ativas aplicadas nesta pesquisa influenciaram o processo de ensino-aprendizagem na disciplina, ao permitirem que os estudantes desenvolvessem as 37 habilidades e competências constantes do *ranking* na Tabela 5, além dos domínios cognitivo e afetivo, e o alcance dos estágios 1, 2 e 3 do EEEC, ambos expostos na Tabela 6.

5. Considerações Finais

O objetivo deste estudo foi identificar quais habilidades e competências são desenvolvidas na resolução de casos para ensino com a aplicação de técnicas de ensino diferentes. Esse objetivo foi alcançado à luz da TB e do EEEC, a partir da aplicação de um questionário ao término da aplicação das técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL, e complementado com um grupo focal ao final da disciplina de Contabilidade Introdutória II.

Na visão dos estudantes, os casos para ensino aplicados com as três técnicas de ensino empregadas possibilitaram desenvolver todas as 37 habilidades e competências investigadas no questionário. Essas metodologias ativas permitiram que os estudantes visualizassem o ambiente empresarial e o processo de tomada de decisões. Além disso, os estudantes perceberam o desenvolvimento de sua autonomia e responsabilidade pelo próprio aprendizado, isso sugere que as metodologias fizeram com que os estudantes se envolvessem afetivamente com o processo de ensino-aprendizagem

Comparando os resultados da percepção dos estudantes para o desenvolvimento de habilidades e competências na utilização das três técnicas na aplicação dos casos para ensino, por meio de testes de média e mediana, tem-se que:

- a técnica GV-GO foi a que possibilitou maior desenvolvimento das habilidades e competências de *“relacionar teoria e prática”*, *“interpretação”* e *“consolidação de conhecimentos prévios”*. Por outro lado, a competência *“trabalho em equipe”* alcançou menor média na percepção dos estudantes;
- com a técnica Júri Simulado, o maior desenvolvimento foi constatado para as habilidades de *“interpretação das demonstrações financeiras”* e *“criatividade”*;
- a técnica PBL se diferenciou das demais somente quanto à competência de *“pensamento crítico”*, apontada pelos estudantes como menos desenvolvida (apesar da média de 8,09).

Os resultados encontrados nesta pesquisa permitem concluir que a aplicação das técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL, na resolução de casos para ensino, desenvolve habilidades e competências distintas, de acordo com a percepção dos estudantes. Assim, infere-se que a escolha da técnica de ensino na aplicação de casos deve estar alinhada com os objetivos educacionais estabelecidos pelo docente.

Além disso, a aplicação das técnicas de ensino desenvolveu habilidades e competências de todos os estágios do EEEC e, conseqüentemente, dos domínios cognitivo e afetivo da TB, corroborando os estudos de Costa *et al.* (2018) e Costa *et al.* (2020). Assim, as metodologias ativas aplicadas são eficazes para o aprimoramento de habilidades e competências necessárias para a compreensão e a aplicação consistente das IFRS. As técnicas GV-GO e PBL desenvolveram na seguinte seqüência os estágios do EEEC: 3, 2 e 1. Já com a aplicação do Júri Simulado, tem o estágio 2 em primeiro lugar e, empatados em segundo lugar, os estágios 1 e 3. Esses resultados sugerem que o Iasb poderia incluir na sua agenda o estudo de metodologias ativas adequadas para aplicação dos casos para ensino em cada um dos estágios do EEEC, uma vez que os resultados da pesquisa ressaltam a relevância da metodologia empregada na aplicação dos casos para ensino.

No mais, questões afetivas demonstradas pelos estudantes como interesse, responsabilidade pelo aprendizado, criatividade e participação ativa, contribuem para o desenvolvimento cognitivo, levando à constatação de que os domínios cognitivo e afetivo interagem entre si, alinhado com os resultados encontrados por Costa *et al.* (2020)

Como contribuições deste estudo ressalta-se a importância das técnicas de ensino para o desenvolvimento de habilidades e competências na resolução de casos para ensino, demonstrando com base nos achados da pesquisa que os objetivos educacionais de aprendizagem podem ser otimizados com o auxílio das metodologias ativas. Logo, esses resultados podem ser úteis aos docentes, às IES, aos gestores das empresas e aos órgãos reguladores que estão envolvidos no processo de ensino-aprendizagem das IFRS, para que seja fomentado o desenvolvimento de habilidades e competências requeridas para a formação do profissional da contabilidade. Especificamente o Iasb pode ir além do desenvolvimento de casos para ensino no EEEC, refletindo sobre quais metodologias utilizar na aplicação desses materiais.

Uma limitação do estudo pode estar relacionada com a impossibilidade de separar as habilidades e competências desenvolvidas exclusivamente com a resolução de casos para ensino e com as técnicas de ensino GV-GO, Júri Simulado e PBL. Nesse sentido, como sugestão para as pesquisas futuras sugere-se avaliar o desenvolvimento segregado e conjunto de habilidades e competências, utilizando as metodologias ativas aplicadas nesta pesquisa, bem como a interação com outras disciplinas.

Referências

- AICPA (2020). American Institute of Certified Public Accountants. Recuperado em <https://www.aicpa.org/InterestAreas/AccountingEducation/>
- Alberton, A., & Silva, A. B. da. (2018). Como escrever um bom caso para ensino? Reflexões sobre o método. *RAC – Revista de Administração Contemporânea*, 22(6), pp. 745-761. Doi: 10.1590/1982-7849rac2018180212
- Anastasiou, L. das G. C., & Alves, L. P. (2004). (Org). Processos de ensinagem na universidade: pressupostos para as estratégias de trabalho em aula (3a ed.). Joinville: Univille.
- Barth, M. E. (2008). Global financial reporting: Implications for U.S. academics. *The Accounting Review*, 83(5), pp. 1159-1179. Doi: 10.2308/accr.2008.83.5.1159
- Berbel, N. A. N. (2011). As metodologias ativas e a promoção da autonomia de estudantes. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, 32(1), pp. 25-40. Doi: 10.5433/1679-0383.2011v32n1p25
- Bloom, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., & Krathwohl, D. R. (1983). *Taxonomia de objetivos educacionais: Domínio cognitivo*. 8a. ed. Porto Alegre, Rio de Janeiro: Globo.

- Bloom, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., & Krathwohl, D. R. (1974). *Taxonomia de objetivos educacionais: Domínio afetivo*. Porto Alegre: Globo.
- Carvalho, L. N., & Salotti, B. M. (2013). Adoption of IFRS in Brazil and the consequences to accounting education. *Issues in accounting education*, 28(2), pp. 235-242. Doi: 10.2308/iace-50373
- Coetzee, S. A., & Schmulian, A. (2013). The Effect of IFRS adoption on financial reporting pedagogy in South Africa. *Issues in Accounting Education*, 28(2), pp. 243-251. Doi: 10.2308/iace-50386
- Costa, P. S., Ávila, J. R. M. S., Santos, D. V., & Cruz, F. P. (2020). Role-play: desenvolvendo habilidades e competências do Ensino Embasado na Estrutura Conceitual. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 14, pp. 2-15. Doi:10.11606/issn.1982-6486.rco.2020.164092
- Costa, P. S., Gomes, G. S., Braunbeck, G. O., & Santana, M. E. G. (2018). Um safari no Brasil: Evidências sobre o ensino baseado na estrutura conceitual. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29(76), pp. 129-147. Doi: <https://doi.org/10.1590/1808-057x201804760>
- Cunha, P. R., Beuren, I. M., & Guerreiro, R. (2014). Fatores preditivos à desinstitucionalização de hábitos e rotinas na controladoria: Um estudo de caso. *Contabilidade, Gestão e Governança*, 17(2), pp. 60-77. Recuperado em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/32654/fatores-preditivos-a-desinstitucionalizacao-de-habitos-e-rotinas-na-controladoria--um-estudo-de-caso>
- Fávero, L. P. L., Belfiore, P. P., Silva, F. L. D., & Chan, B. L. (2009). *Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Ferraz, A. P. C. M., & Belhot, R. V. (2010). Taxonomia de Bloom: Revisão teórica e apresentação das adequações do instrumento para definição de objetivos instrucionais. *Gestão & Produção*, 17(2), pp. 421-431. Doi: 10.1590/S0104-530X2010000200015
- Gil, A. C. (2006). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4a ed.). São Paulo: Atlas.
- Heinz, M. U., Quintana, A. C., & Capuano, A. P. (2019). Desenvolvimento Cognitivo e Afetivo dos estudantes de Contabilidade – influência do Método de Caso à luz da Taxonomia de Bloom. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 13(4), pp. 410-428. Doi: <https://doi.org/10.17524/repec.v13i4.2363>
- Jackling, B., De Lange, P. A., & Natoli, R. (2013). Transitioning to IFRS in Australian classrooms: impact on teaching approaches. *Issues in Accounting Education*, 28(2), pp. 263-275. Doi: 10.2308/iace-50358
- Januário, A. H. A., Pinho, C. M. D., Gonçalves, T. J. C., & Araújo, A. O. (2020). Método do caso: um relato sobre sua efetividade e aplicabilidade no ensino de contabilidade. *Revista Ambiente Contábil*, 12(1), pp. 317-338. Doi: 10.21680/2176-9036.2020v12n1ID18723
- Leal, E. A., & Borges, M. P. P. (2016). Estratégias de ensino aplicadas na área de contabilidade gerencial: um estudo com discentes do curso de ciências contábeis. *Revista Ambiente Contábil*, 8(2), ISSN 2176-9036.
- Marion, J. C., Garcia, E., & Cordeiro, M. (2009). Discussão sobre metodologias de ensino aplicáveis à Contabilidade. *Contabilidade Vista e Revista*, 10(1), pp. 28-33. Recuperado em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/132>
- Massetto, M. T. (2003). *Competência pedagógica do professor universitário*. São Paulo: Summus.
- Moura, M. F., Pereira, N. A., Souza, S. T. (2017). Debate: uma técnica de ensino voltada a pluralidade de pontos de vista In: Leal, E. A., Miranda, G. J., & Casa Nova, S. P. C. *Revolucionando a sala de aula: como envolver o estudante aplicando as técnicas de metodologias ativas de aprendizagem* (Cap. 5, pp. 53-64). São Paulo: Atlas.

- Nagib, L. R. C. (2018). *Relação entre metodologias ativas, ciclo de vida docente e qualificação docente no ensino de graduação em contabilidade* (Dissertação). Universidade Federal de Uberlândia – UFU, Minas Gerais, MG, Brasil.
- Nagib, L. R. C., & Silva, D. M. (2020). Adoção de metodologias ativas e sua relação com o ciclo de vida e a qualificação docente no ensino de graduação em ciências contábeis. *Revista Contabilidade & Finanças*, 31(82), pp. 145-164. Doi: <https://doi.org/10.1590/1808-057x201909030>
- Oliveira, A. S., & Campos, L. C. (2017). Grupo de Verbalização/Grupo de Observação (GV-GO). In: Leal, E. A., Miranda, G. J., & Casa Nova, S. P. C. *Revolucionando a sala de aula: como envolver o estudante aplicando as técnicas de metodologias ativas de aprendizagem* (Cap. 4, pp. 43-52). São Paulo: Atlas.
- Sauaia, A. C. A. (2006). Conhecimento versus desempenho das organizações: Um estudo empírico com jogos de empresas. *Revista Eletrônica de Administração*, 12(1), pp.1-12. Recuperado em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=401137450001>
- Soares, M. A., Botinha, R. A., Casa Nova, S. P. C., Soares, S. V., Bulaon, C. (2017). Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP) ou Problem-Based Learning (PBL): podemos contar com essa alternativa? In: Leal, E. A., Miranda, G. J., & Casa Nova, S. P. C. *Revolucionando a sala de aula: como envolver o estudante aplicando as técnicas de metodologias ativas de aprendizagem* (Cap. 9, pp. 105-123). São Paulo: Atlas.
- Ott, E., Cunha, J. V. A., Júnior, E. B. C., & Luca, M. M. M. (2011). Relevância dos conhecimentos, habilidades e métodos instrucionais na perspectiva de estudantes e profissionais da área contábil: estudo comparativo internacional. *Revista Contabilidade Financeira*, 22(57), pp. 338-356. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1519-70772011000300007>
- Thiesen, G. C., Giovanaz, M. P., Rieger, A., & Bernhard, T. (2017). O júri simulado como estratégia de ensino: trabalhando evolução com turmas do sétimo ano do ensino fundamental. *Sala de Ensino e de Extensão: Inovação na Aprendizagem*, ISSN 22379193.
- Weil, S., Oyelere, P., Yeoh, J., & Firer, C. (2001). A study of students' perceptions of the usefulness of case studies for the development of finance and accounting-related skills and knowledge. *Accounting Education*, 10(2), pp. 123-146. Doi: 10.1080/09639280110081642
- Wells, M. J. C. (2011). Framework-based approach to teaching principles-based accounting standards. *Accounting Education: An International Journal*, 20(4), pp. 303-316. Doi: 10.1080/09639284.2011.569128
- Wells, M. J. C., & Tarca, A. (2014). Estágio 3 – Ativos não financeiros: estudo de caso da Open Safari. London: IFRSF Publications Department, 2014.

Influência das características coercitiva e habilitante do orçamento no empoderamento e na criatividade

Thiago Bruno de Jesus Silva

<https://orcid.org/0000-0002-1128-6601> | E-mail: thiagobruno.silva@yahoo.com.br

Cristian Baú Dal Magro

<https://orcid.org/0000-0002-7609-5806> | E-mail: crisbau@unochapeco.edu.br

Luciana Gonçalves de Souza

<https://orcid.org/0000-0001-6670-9539> | E-mail: lucianasouza.contadora@gmail.com

Januario Jose Monteiro

<https://orcid.org/0000-0002-7000-4256> | E-mail: januariomonteiriomonteiro@gmail.com

Resumo

Objetivo: Analisar a influência das características coercitiva e habilitante do orçamento no empoderamento e na criatividade dos gestores.

Método: Efetuou-se uma *survey* com 100 respostas válidas de gestores pertencentes à Associação das Empresas Brasileiras de Tecnologia da Informação (Assespro). Os dados foram analisados a partir da modelagem de equações estruturais, com uso do *PartialLeastSquares* (PLS).

Resultados: Os resultados sugerem que as características coercitivas do orçamento aumentam a criatividade dos gestores de empresas tecnológicas. De outro lado, percebeu-se que as influências das características habilitantes do orçamento na criatividade foram significativas e maiores do que as das características coercitivas. Em relação ao teste de mediação, verificou-se que o empoderamento não mediou a relação entre as características coercitivas do orçamento (planejamento) e a criatividade, mas o empoderamento mediou parcialmente a relação entre as características habilitantes do orçamento (diálogo) e a criatividade.

Contribuições: Esta investigação contribui com o campo teórico ao demonstrar que o orçamento empresarial oferece possibilidade de ser percebido de duas formas distintas, o que pode contribuir para o sentimento de empoderamento e a criatividade dos funcionários, facilitando o consumo de recursos de maneira sustentável e inovadora pelas iniciativas criativas dos funcionários.

Palavras-chave: Controle Coercitivo; Controle Habilitante; Utilidade do Orçamento; Empoderamento; Criatividade.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Recebido em 1/7/2020. Pedido de Revisão em 17/8/2020. Resubmetido em 7/10/2020. Aceito em 26/10/2020 por Dr. Andson Braga Aguiar (Editor associado) e por Dr. Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima (Editor). Publicado em 23/12/2020. Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

1. Introdução

O orçamento é um instrumento utilizado para cumprir os objetivos de planejamento (planejamento, coordenação, alocação de recursos e determinação dos volumes operacionais) e diálogo (comunicação, criação de consciência, motivação) (Ekholm & Wallin, 2011). A teoria da formalização burocrática pode estar em consonância com a utilidade do orçamento (Adler & Borys, 1996). Nesse sentido, o orçamento útil ao planejamento apresenta forma coercitiva (*coercive*), por oferecer processos rígidos e com pouca utilidade interativa (Radke & Widener, 2016).

Isso denota um controle orçamentário adequado ao cumprimento de padrões previamente especificados (Ahrens & Chapman, 2004). O estudo argumenta que o uso do orçamento cria um ambiente caracterizado pela autogestão e a liberdade dentro dos limites estipulados, o que promove o empoderamento (Simons, 1994). Mundy (2010) comenta que o uso do orçamento pelo atributo do diálogo fornece clareza e entendimento do ambiente de trabalho.

Estudos recentes forneceram evidências empíricas de que quando controles gerenciais diferentes têm pesos diferentes no sistema, suas combinações apoiam a criatividade (Henri 2006; Widener 2007; Mundy 2010; Bedford, 2015; Kruis *et al.*, 2016; Curtis & Sweeney, 2017; Janka & Guenther 2018; Muller-Stewens *et al.*, 2020). O orçamento pautado no diálogo pode ser vinculado ao modelo habilitante (*enabling*) por oferecer responsabilidade e autonomia aos funcionários (Radke & Widener, 2016).

Desse modo, as utilidades do orçamento com características habilitantes permitem que haja o diálogo para possíveis decisões e estimula a interação entre os entes da hierarquia em uma organização (Adler & Borys, 1996). A criatividade dos colaboradores tem sido crucial para o sucesso das organizações e, portanto, a iniciativa de implementação de controles gerenciais, por vezes, tem sido um dilema para este processo (Amabile, Conti, Coon, Lazenby e Herron, 1996).

O dilema enfrentado pelas empresas se vincula ao fato de que a natureza específica da produção criativa requer o uso substancial do controle formal, mas esse controle pode prejudicar a criatividade (Grabner & Speckbacher, 2016). Contudo, o comportamento disfuncional requer controle formal para coordenar e regular efetivamente o comportamento dos funcionários (Adler & Chen, 2011).

Nesse contexto, o controle orçamentário permite que as metas fiquem alinhadas ao comportamento dos funcionários para que haja maior eficiência (Speklé, Elten & Widener, 2017). A literatura comportamental indica que a liberdade no trabalho, que pode ser facilitada pelos controles gerenciais, permite que os indivíduos sejam criativos e, por outro lado, controles rígidos podem se tornar um impedimento ao pensamento criativo (Amabile *et al.*, 1996).

A literatura sugere que o comportamento dos gestores é afetado pela atuação dos controles formais na comunicação das restrições, limites e do poder no desenvolvimento das tarefas (Koestner, Ryan, Bernieri & Holt, 1984). Além disso, o controle orçamentário pode oferecer a sensação de empoderamento ao funcionário, por indicar que as suas escolhas e expectativas podem ser orientadas pelo seu esforço. Os comportamentos autorregulados podem ser apoiados pelo empoderamento, conforme exposto na teoria da Autodeterminação (Sierens, Vansteenkiste, Goossens, Soenens & Dochy 2009).

É importante entender os efeitos do orçamento com característica coercitiva e habilitante na criatividade e no empoderamento dos gestores. Evidências recentes indicam que o Sistema de Controle Gerencial (SCG) pode favorecer o empoderamento e a criatividade (Adler & Chen, 2011; Marginson, Aulay, Roush & Zijl, 2014; Grabner e Speckbacher, 2016; Cools, Stouthuysen & Van Abbeele, 2017; Speklé *et al.*, 2017), contudo, como se comporta o controle orçamentário neste processo, tendo em vista que é um componente do Sistema de Controle Gerencial.

As informações do SCG podem ser usadas na forma coercitiva para garantir que a organização está no caminho certo para alcançar os objetivos pretendidos, mas também podem ser usadas de forma habilitante para garantir que as informações e preocupações da alta gerência são compartilhadas verticalmente (Muller-Stewens, Widener, Moller & Steinmann, 2020). Nesse sentido, este estudo teve o seguinte problema de pesquisa: **Qual a influência das características coercitiva e habilitante do orçamento no empoderamento e na criatividade dos gestores?** O estudo tem o objetivo de analisar a influência das características coercitiva e habilitante do orçamento no empoderamento e na criatividade dos gestores.

Esta investigação contribui com o campo teórico ao demonstrar que o orçamento empresarial oferece possibilidade de ser percebido de duas formas distintas, o que pode contribuir para o sentimento de empoderamento e a criatividade dos funcionários, facilitando o consumo de recursos de maneira sustentável e inovadora pelas iniciativas criativas dos funcionários. Os resultados do estudo sugerem que a utilização do orçamento, por si só, é um instrumento que oferece maior criatividade organizacional. Nesse aspecto, têm-se práticas contábeis que conciliam características mecanicistas e orgânicas (Ahrens & Borys, 1996).

No aspecto prático, o estudo contribui por propiciar informações sobre o processo de gestão, o qual oferece instrumentos adequados à continuidade dos negócios. As principais evidências sugerem que o orçamento de forma habilitante tem maior facilidade de promover a criatividade organizacional, quando comparado com o coercitivo. Essas utilidades permitem diálogo para possíveis decisões, estimula a interação entre os entes da hierarquia (Ahrens & Chapman, 2004) e desenvolve autonomia e aprendizagem (Radker & Widener, 2016).

2. Fundamentação Teórica e Desenvolvimento das Hipóteses

2.1 Utilidades do Orçamento e Duas tipologias de Formalização

O orçamento empresarial exerce diversas utilidades que podem ser caracterizadas como controle cibernético, para sinalizar metas, analisar desvios e fazer correções (Kruis, Widener & Speklé, 2016), bem como para influenciar comportamentos, motivar, gerar debate e disseminar conhecimento para toda a organização (Arnold & Gillenkirch, 2015).

Ekholm e Wallin (2011) argumentam que o orçamento tem duas utilidades nas organizações, sendo: planejamento (planejamento, coordenação, alocação de recursos e determinação dos volumes operacionais) e diálogo (comunicação, criação de consciência, motivação). As utilidades destacadas fornecem possibilidade informativa, o que propõem a reconciliação entre aspectos positivos e negativos da burocracia de acordo com as duas tipologias de formalização, que são: coercitiva e habilitante. As utilidades do orçamento são analisadas segundo o *framework* de Adler e Borys (1996), os quais estudaram as características da formalização, o processo de *design* e a implementação do sistema.

Complementarmente, o desenho e o uso dos controles gerenciais afetam o comportamento organizacional (Hall, 2008). Os sistemas habilitantes podem facilitar as responsabilidades (Adler & Borys, 1996; Burney, Radtke & Widener, 2017), diferente do que ocorre com os dispositivos de controle para uso da alta administração (Free, 2007; Chapman & Kihn, 2009). O controle gerencial pela formalização habilitante tem poder sobre o comportamento dos indivíduos (Hempel, Zhang & Han, 2012), gerando um sentimento de liberdade por parte dos funcionários em relação às regras e aos sistemas existentes (Wouters & Wilderom, 2008). Além disso, proporcionam maior interação entre os seus usuários com o próprio sistema e também entre gestores de diferentes níveis hierárquicos, estimulando a resolução de problemas por oferecer *feedback* e revelar melhorias (Adler & Borys, 1996; Wouters & Wilderom, 2008; Hartmann & Maas, 2011).

Adler e Borys (1996) preveem que a formalização habilitante consiste em procedimentos que auxiliam os funcionários a lidar com as contingências no seu local de trabalho para que possam completar suas tarefas e fornece memória organizacional que capta as lições aprendidas com a experiência. A tipologia habilitante permite que, mesmo com as regras, os funcionários se sintam motivados (Wouters & Wilderom, 2008).

Dessa forma, as regras buscam facilitar a estrutura e refinar a condução do trabalho dos funcionários sem comprometimento hierárquico (Adler & Borys, 1996). Van der Hauwaert e Bruggeman (2015) sugerem que os controles gerenciais habilitantes auxiliam na criação de um ambiente organizacional capaz de incrementar a motivação, a competência e os relacionamentos.

Os mecanismos de controle, como o orçamento empresarial, se categorizam em uma espécie de *continuum* de habilitante *versus* coercitivo (Sánchez, Velez & Ramón-Jerónimo, 2012). O processo orçamentário se caracteriza como coercitivo no momento em que restringe a liberdade na ação gerencial, utilizado para apresentar forma de como os funcionários e gerentes deverão se comportar.

O orçamento pode ser considerado como habilitante quando permite diálogo para possíveis decisões e estimula a interação entre os entes da hierarquia (Ahrens & Chapman, 2004). A tipologia de formalização coercitiva busca a condução dos funcionários à conformidade (Wouters & Wilderom, 2008). Ou seja, são regras com o intuito de conduzir, de forma forçada, o cumprimento de padrões que foram especificados (Ahrens & Chapman, 2004).

Dessa forma, entende-se que as informações inerentes ao orçamento podem servir para diferentes utilidades, o que possibilita o cumprimento de padrões pré-especificados no planejamento (coercitivo) e oferece diálogo (habilitante). Em síntese, o uso coercitivo do orçamento pode se restringir no controle comportamental dos funcionários e o seu uso habilitante desenvolve a autonomia e a aprendizagem (Radke & Widener, 2016).

2.2 Empoderamento e Criatividade

A teoria da autodeterminação explica como as percepções dos indivíduos sobre estímulos à ação e contextos de decisão influenciam o comportamento intencional e, em particular, seu envolvimento intrínseco e comprometimento com as ações e os esforços (Ryan & Deci, 2000). O envolvimento positivo com uma tarefa depende de um senso de autodeterminação, que por sua vez depende da satisfação de três necessidades humanas (autonomia, competência e relacionamento), como explicam Deci e Ryan (1987).

Na autonomia existe a crença de que as ações são próprias e não dependentes da perseverança do indivíduo. Na competência, as pessoas acreditam na sua própria capacidade para executar as tarefas e no seu grau de controle sobre os resultados de suas ações. Já o relacionamento denota um ambiente social que traz uma sensação de segurança e apoio (Ryan & Deci, 2000).

No local de trabalho, o conceito de autodeterminação se relaciona com a noção de empoderamento, determinando até que ponto os funcionários acreditam que podem executar suas tarefas com autonomia (Speklé *et al.*, 2017). Esta teoria associa diversos aspectos comportamentais à motivação da autodeterminada, incluindo o desenvolvimento social e o bem-estar das pessoas (Ryan & Deci, 2000).

Nesse sentido, o *empowerment* psicológico é compreendido pela motivação intrínseca de um indivíduo em relação ao seu ambiente de trabalho, manifestado pelas cognições de significado, competência, autodeterminação e impacto (Spreitzer, 1995). Pesquisas como as de Hall (2008), Mahama e Cheng (2013), Appuhami (2017), Souza, Anzilago e Beuren (2017) ofereceram inferências concludentes sobre os efeitos dos controles gerenciais nas dimensões do *empowerment* psicológico. Por outro lado, Beuren, Santos e Bernd (2020) sugerem que a percepção habilitante dos controles gerenciais está associada com o *empowerment* psicológico. Este achado indica que as características dos controles gerenciais afetam o trabalho dos gestores.

Nesse sentido, a forma de uso do orçamento pelas empresas pode mudar o senso de desenvolvimento social e o bem-estar dos colaboradores. A forma de uso do controle gerencial pode motivar a autodeterminação para diferentes comportamentos, inclusive na produção de ideias criativas (Amabile *et al.*, 1996). A criatividade pode ser induzida pelo empoderamento e pelos sentimentos de propriedade e controle sobre o próprio trabalho (Amabile *et al.*, 1996). Esses autores ainda sugerem que o empoderamento encoraja os funcionários ao uso de formas alternativas para a execução do trabalho.

Annarelli e Nonino (2016) comprovaram que o controle gerencial habilitante afeta a resiliência organizacional, entendida pela capacidade da organização se preparar, responder e se recuperar de eventos inesperados. Nesse sentido, a resiliência organizacional ocorre em função da atitude e do engajamento dos indivíduos que atuam dentro da empresa e, portanto, a criatividade desses mesmos indivíduos pode ser reforçada pelo controle gerencial habilitante.

Limnios *et al.* (2014) destacam que a resiliência dependerá das características do sistema organizacional e da sua capacidade de interagir com o ambiente de forma ofensiva (adaptativa) ou defensiva (reativa). Nesse sentido, a resiliência pode ser promovida pela criatividade dos indivíduos a partir das características do sistema organizacional. Presume-se que o controle gerencial com característica flexível favorece a realização de mudanças e auxilia os indivíduos a terem maior criatividade para enfrentar os desafios vivenciados diariamente pelas organizações.

2.3 Desenvolvimento das Hipóteses de Pesquisa

O uso do orçamento cria um ambiente que é caracterizado pelo autogerenciamento e pela liberdade dentro dos limites estipulados, o que promove o empoderamento (Simons, 1994). Annarelli e Nanino (2006), Mundy (2010), Limnios *et al.* (2014) sustentam este argumento ao indicarem que os controles gerenciais são importantes para direcionar e capacitar gestores e funcionários de forma simultânea, o que pode facilitar a criatividade e ao mesmo tempo restringir comportamentos impróprios.

A utilidade do orçamento agrupada no planejamento tem sido caracterizada pelo controle cibernético (Bedford, 2015). Assim, pode ser ligada a perspectiva cibernética do controle, o que é imprescindível para planejar de forma operacional e avaliar o desempenho (Arnold & Artz, 2019). Ou seja, são conduções com a intenção de direcionar o cumprimento de padrões que foram definidos (Ahrens & Chapman, 2004).

Nesse cenário, Wouters e Roiimans (2011) indicam que o estabelecimento de metas pode encorajar a resolução de problemas e a experimentação. Grabner e Speckbacher (2016) sugerem que objetivos predefinidos são utilizados na avaliação de desempenho em ambientes criativos. Para tanto, trabalhar em direção à meta oferece autonomia para promover a criatividade da equipe, desenvolvendo soluções inovadoras para garantir a perpetuidade organizacional (Amabile, 1997; Cools *et al.*, 2017).

Propõe-se que os aspectos indicados sejam consequência da criação de um ambiente que forneça suporte à autonomia para promover motivação intrínseca e comportamentos auto-reguladores, em oposição a um ambiente caracterizado como “controlador” (Simons, 1995). Diante das exposições, os funcionários podem ter a oportunidade de fazer escolhas sobre suas ações dentro de limites (Amabile *et al.*, 1996).

Cools *et al.* (2017) concluem que o orçamento voltando ao planejamento elucida as metas, os objetivos e as restrições que levam à estruturação do problema de decisão para que o pensamento criativo seja preciso, porque as soluções não se ajustam a todos os parâmetros de decisão (Speklé *et al.*, 2017). Para os autores, também podem servir para fornecer orientação e melhorar a compreensão das pessoas sobre a relação entre ação e resultado, o que guia ainda mais o comportamento criativo. Deste modo, propõe-se a seguinte hipótese:

- **H1 – As utilidades do orçamento agrupadas no planejamento influenciam a criatividade.**

Pesquisas em psicologia social e comportamento organizacional se atentaram a vários vetores de criatividade (Abbey & Dickson, 1983; Amabile *et al.*, 1996; Hirst, van Knippenberg & Zhou, 2009). Estes estudos concluíram que os sentimentos de autonomia são importantes, mas o próprio ambiente de trabalho também desempenha um papel significativo (Amabile & Pillemer, 2012).

As utilidades do orçamento agrupadas no diálogo são caracterizadas como controle orgânico (Bedford, 2015). O orçamento, como mecanismo de controle habilitante, permite o diálogo para possíveis decisões, estimula a interação entre os entes da hierarquia (Ahrens & Chapman, 2004) e, apesar das regras, faz com que os funcionários se sintam motivados (Wouters & Wilderom, 2008).

Nesse quesito, dar instruções explícitas, reconhecer o pensamento criativo, incentivar um discurso que apoia a criatividade e a geração de ideias, são todos aspectos que oferecem incentivos (Amabile *et al.*, 1996). Essas utilidades do orçamento permitem a troca de informações em um ambiente no qual os indivíduos são incentivados a desafiar o *status quo* e a participar de debates e diálogos com a finalidade de descobrir soluções criativas para os desafios diários.

As organizações que buscam facilitar a criatividade devem criar um processo de troca de informações que incentive e apoie essa criatividade. As evidências empíricas encontradas por Simons (1994) e Gong, Cheung, Wang e Huang (2012) sugerem que a troca de informações é necessária para que as equipes sejam mais criativas. Nesse sentido, é proposta a seguinte hipótese:

- **H2 – As utilidades do orçamento agrupadas no diálogo exercem maior influência na criatividade do que as utilidades agrupadas no planejamento.**

Sanchez, Velez e Ramón-Jerónimo (2012) explicaram sobre a categorização em uma espécie de *continuum* que vai de habilitante *versus* coercitivo. O orçamento, como mecanismo de controle, exerce distintas utilidades, como a imposição de limites para a liberdade na ação gerencial e também promove o diálogo, a interação e estimula a motivação (Radke & Widener, 2016; Ahrens & Chapman, 2004). Este estudo propõe que os usos coercitivo e habilitante do orçamento forneçam suporte à autonomia.

As utilidades do orçamento agrupadas no planejamento comunicam a meta em medidas críticas de desempenho que servem para orientar o comportamento e fornecer *feedback* para facilitar o aprendizado (Simons, 1995). Assim, o oferecimento de oportunidades para os funcionários acreditarem que podem fazer escolhas em relação às suas ações dentro de limites definidos (como apresentado no empoderamento) e o incentivo organizacional e de supervisão foram considerados um estimulante imprescindível para a criatividade nos ambientes organizacionais (Amabile *et al.*, 1996).

Além disso, o empoderamento representa um tipo de motivação autônoma por apoiar a autonomia dos indivíduos (Gagne & Deci, 2005). Para empoderar é preciso facilitar e ampliar o acesso informacional em diferentes níveis (Spreitzer, 1995). Sendo assim, o compartilhamento de informações fortalece o senso de competência e propósito do indivíduo, tornando-o um elemento valioso para a organização (Spreitzer, 1995).

Algumas pesquisas na área contábil (Hall, 2008; Mahama & Cheng, 2013; Mouang, 2015; Appuhami, 2017; Souza *et al.*, 2017; Souza & Beuren, 2018) sugerem que o desenho e o uso dos controles gerenciais interferem no empoderamento dos indivíduos. Hempel *et al.* (2012) aduzem que a formalização organizacional pode promover o empoderamento, por ser capaz de direcionar a organização, independentemente de ser ou não centralizada.

Sendo assim, os controles gerenciais habilitantes podem minimizar as disparidades de poder na organização, pela ampliação do compartilhamento de conhecimento, habilidades e recompensas entre os níveis organizacionais (Adler & Borys, 1996). A ampliação dos limites de tomada de decisão dos funcionários reflete no empoderamento, na autoestima e na determinação nas atividades organizacionais (Kantur & Iseri-Say, 2012). Os indivíduos se sentirão com maior empoderamento por se perceberem como parte significativa da organização, o que implica a formalização mínima de tarefas pela criação de metas e responsabilização (Spreitzer, 1996). Nesse sentido, propõe-se a seguinte hipótese:

- **H3 – O *empowerment* medeia a relação entre as utilidades do orçamento agrupadas no planejamento e a criatividade.**

Estudos recentes forneceram evidências de que quando os controles têm pesos diferentes no sistema de controle gerencial suas combinações suportam a criatividade (Kruis *et al.*, 2016; Bedford, 2015). O orçamento, nas utilidades agrupadas no diálogo, comunica as preocupações dos principais gerentes em todas as unidades organizacionais. Estes funcionários ficam cientes das oportunidades e ameaças potenciais ao atingimento das metas (Speklé, Elten & Widener, 2017).

As utilidades do orçamento agrupadas no diálogo podem estimular os indivíduos a pensarem em soluções incomuns e abordagens fora do padrão (Burroughs, Dahl, Moreau, Chattopadhyay & Gorn 2011; Cools *et al.*, 2017). Marginson *et al.*, (2014) sugeriram que o uso do orçamento com utilidades de forma interativa pode ampliar a sensação de empoderamento. Hall (2008) explica que o uso de um conjunto diversificado de medidas de desempenho nas diversas unidades de negócio faz com que os gestores experimentem maior liberdade, autonomia e oportunidade na realização das tarefas.

As pesquisas anteriores apoiam o argumento de que os funcionários se tornam mais criativos quando se sentem empoderados e percebem que têm liberdade para realizar as tarefas (Alge, Ballinger, Tangirala e Oakley, 2006). A consequência disso é que, se a organização está interessada em estimular a criatividade, o ambiente de trabalho deve ser baseado em percepções de empoderamento. Assim, dar instruções explícitas, reconhecer o pensamento criativo, incentivar o discurso que apoia a criatividade e a geração de ideias são todos aspectos do incentivo organizacional de estímulo à criatividade (Amabile *et al.*, 1996; Alge *et al.*, 2006).

Além de oferecer oportunidades para os funcionários acreditarem que podem fazer escolhas sobre suas ações dentro de limites definidos (conforme apresentado no empoderamento), incentivos organizacionais e de supervisão foram considerados um estimulante indispensável para a criatividade organizacional (Amabile *et al.*, 1996).

Conseqüentemente, o sistema de controle gerencial é projetado e apresentado de forma a ser internalizado e assimilado, o que apoia e aprimora a autodeterminação e, portanto, a percepção de empoderamento. Dessa forma, requer a estrutura de controle gerencial para apoiar a autonomia (Deci & Ryan, 1987) e fornecer uma estrutura adequada para os problemas de decisão que os indivíduos enfrentam (Sierens *et al.*, 2009). Em um ambiente de trabalho facilitador (interativo), é fácil promover o comportamento criativo, emergindo também a compreensão de que a liberdade pode afetar o nível de empoderamento dos gerentes. Hall (2008) indica que o uso de um conjunto diversificado de medidas de desempenho nas diversas unidades de negócios faz com que os gerentes experimentem maior liberdade e autonomia na execução das tarefas.

Marginson *et al.* (2014) encontraram um resultado positivo entre o uso interativo de medidas de desempenho não financeiro e a autodeterminação, sugerindo que o uso interativo do orçamento pode melhorar o senso de empoderamento, o qual está associado à motivação intrínseca e autodeterminada.

Usar o orçamento de maneira interativa cria o ambiente de trabalho em que os funcionários precisam ser criativos. O uso diagnóstico, as metas, os objetivos e limites de desempenho não precisam ser vistos como restrições negativas, mas podem, na presença de controle interativo de suporte, ser percebidos como desafios que apenas geram problemas instigantes, estimulando os indivíduos a pensar em coisas incomuns (Burroughs, Dahl, Moreau, Chattopadhyay & Gorn 2011; Cools *et al.*, 2017). Ciente desse contexto, o estudo propõe a seguinte hipótese:

- **H4 – O *empowerment* medeia a relação entre as utilidades do orçamento agrupadas no diálogo e a criatividade.**

3. Procedimentos Metodológicos

Uma pesquisa de levantamento foi realizada com gestores pertencentes à Assespro. Os dados das organizações são disponibilizados no *site* de cada Assespro regional (São Paulo, Bahia, Sergipe, Pernambuco, Paraíba, Rio Grande do Sul, Brasília). O instrumento de pesquisa foi aplicado por meio telefônico, no decorrer dos meses de dezembro de 2018 a fevereiro de 2019. Obteve-se 100 questionários respondidos e validados.

3.1 Instrumento de Pesquisa

Esta pesquisa consubstancia-se no instrumento de pesquisa apresentado no Apêndice A. As assertivas foram apresentadas em escala tipo *Likert* de sete pontos. Utilizou-se o instrumento de pesquisa as questões adaptadas do estudo do Ekholm e Wallin (2011) sobre as utilidades do orçamento. Os autores dividiram as utilidades do orçamento apresentadas por Ax e Kullven (2005) em duas variáveis que foram intituladas planejamento e diálogo. No planejamento, o orçamento deve: estar vinculado às estratégias, coordenar as unidades, alocar recursos e determinar volumes operacionais da organização (Ekholm & Wallin, 2011). No diálogo, criar consciência do que é importante para se alcançar, comunicar objetivos e ideias, remuneração, atribuição de responsabilidades e motivar o pessoal (Ekholm & Wallin, 2011).

Para o empoderamento, as três primeiras questões do instrumento de pesquisa foram elaboradas por Spreitzer (1995) e as outras duas foram elaboradas por Speklé, Elten e Widener (2017). As questões averiguaram a independência e a liberdade para fazer escolhas em seu trabalho. O instrumento de pesquisa voltado à criatividade foi pautado por Farmer, Tierney e Kung-McIntyre (2003), com questões que capturam o desenvolvimento de novas ideias e soluções de problemas nos trabalhos dos gestores.

3.2 Procedimentos de Análise dos Dados

Os dados foram tratados de modo unidimensional, com consistência interna validada por análise fatorial confirmatória. Para testar as hipóteses se aplicou a técnica de Modelagem de Equações Estruturais, apropriada para compreender relações complexas (Hair Jr Black, Babin, Anderson & Tatham, 2009). Os parâmetros dessas relações indicam o efeito das variáveis independentes nas variáveis dependentes (Marôco, 2010).

A confiabilidade dos dados também foi calculada pela *Composite Reliability (CR)*. O *Composite Reliability* também aceita valores superiores a 0,7 e mede a consistência interna dos itens. Já a validade convergente é calculada pela *Average Variance Extracted (AVE)*, que se refere à quantidade geral de variância nos indicadores e sugere valores acima de 0,5 (Hair Jr *et al.*, 2016).

Além disso, foi realizado o teste de Validade Discriminante (HTMT), o que oferece evidências de que um construto é único e que captura fenômenos que outras medidas desconsideraram. A Validade Discriminante significa, também, que itens individuais medidos devem apresentar apenas um construto latente (Hair *et al.*, 2009). Para a aplicação desse teste, adotou-se o método sugerido por Fornell e Larcker (1981), pois compara a porcentagem da variância extraída para quaisquer dois construtos com a estimativa quadrada da correlação entre esses construtos. As estimativas da variância devem ser maiores que a estimativa quadrática da correlação. Outro indicador que reforça esta validade é o *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*, sugerido por Henseler *et al.* (2016).

Por utilizar dados obtidos a partir de levantamento (*survey*) com dados das variáveis (exógenas e endógenas) de uma mesma fonte (mesmo respondente, formato de resposta, forma de coleta e no mesmo momento), realizou-se o teste de Harman, conforme pondera Mackenzie e Podsakoff, (2012). Nesse método são desconsiderados o modelo estrutural (relações entre variáveis latentes) e o modelo de mensuração (relações entre os indicadores e as variáveis latentes), o que estima a Análise Fatorial Exploratória (AFE) com a totalidade dos itens em uma mesma análise e que emprega o método de componentes principais não rotacionados (Bido, Mantovani & Cohen, 2018). Desta forma, o método considera a existência de viés no momento em que a solução resulta em um único fator extraído ou um único fator extrai a maior parte da variância do conjunto de variáveis (Podsakoff, Mackenzie, Lee & Podsakoff, 2003).

4. Análise e Discussões dos Resultados

Primeiramente, apresenta-se a análise descritiva dos dados para permitir compreender o perfil dos respondentes. Assim, tem-se a Tabela 1.

Tabela 1

Estatística descritiva das variáveis da pesquisa

Descrição	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio-padrão
Plan_1	6,32	7,00	1,00	7,00	0,99
Plan_2	6,24	7,00	1,00	7,00	1,05
Plan_3	6,17	6,00	1,00	7,00	1,17
Plan_4	6,24	6,00	3,00	7,00	0,90
Diálogo_1	6,10	7,00	1,00	7,00	1,20
Diálogo_2	6,11	6,00	3,00	7,00	0,93
Diálogo_3	6,37	7,00	1,00	7,00	0,95
Diálogo_4	5,86	6,00	1,00	7,00	1,41
Diálogo_5	5,70	6,00	1,00	7,00	1,57
Emp_1	5,82	6,00	1,00	7,00	1,33
Emp_2	5,57	6,00	1,00	7,00	1,64
Emp_3	5,78	6,00	1,00	7,00	1,40
Emp_4	5,58	6,00	1,00	7,00	1,63
Emp_5	6,21	7,00	1,00	7,00	1,17
Criat_1	6,24	7,00	1,00	7,00	1,07
Criat_2	5,94	6,00	1,00	7,00	1,23
Criat_3	6,15	7,00	1,00	7,00	1,31
Criat_4	6,39	7,00	1,00	7,00	0,96
Criat_5	5,94	6,00	1,00	7,00	1,27

Nota: Plan=Planejamento; Dialog=Diálogo; Emp=Empoderamento; Criat=Criatividade.

Fonte: dados da pesquisa.

Em relação à utilidade do planejamento, a assertiva que apresentou maior média (6,32), se refere ao item planejamento. Já na utilidade diálogo, a maior média (6,37) se referiu à assertiva criação de consciência do que é importante para alcançar. No empoderamento, a assertiva que apresentou maior média (6,21) se refere ao alto grau de iniciativa permissível pela organização. No construto da criatividade, a maior média (6,39) tratou da interação entre os gestores concernentes ao desenvolvimento de novas ideias.

De modo geral, os construtos apresentam médias altas, o que indica que gestores investigados, por um lado percebem o uso do orçamento segregado em diferentes utilidades (planejamento e diálogo) e, por outro, percebem que a organização possibilita um ambiente criativo que desperta o empoderamento.

Foram realizados os testes do mínimo de amostra pelo G-power, no qual os parâmetros foram: tamanho do efeito (0,15); nível de significância de $\alpha = 5\%$; e poder da amostra de $1-\beta = 0,8$ (Faul, Erdfelder, Buchner & Lang, 2009). O mínimo de respondentes exigido para progredir nas análises é 77. Verificou-se ainda que as respostas dos 20% primeiros e os 20% últimos não apresentaram diferenças significativas, o que indica a não existência do viés da não reposta.

Constatou-se ainda que não existe o viés do método comum, uma vez que após se considerar as variáveis do modelo teórico como dependentes em diferentes momentos, nenhuma delas apresentou itens com VIF superior a 3,3. O mesmo se confirmou pelo teste do fator único de Harman (Gomez-Conde, Lunkes & Rosa, 2019). Após o atendimento dos critérios, deu-se sequência à modelagem de equações estruturais.

Em seguida, optou-se por elaborar a modelagem de equações estruturais, a qual foi operacionalizada em duas etapas. Na primeira etapa, avalia-se o modelo de mensuração no qual verifica-se a confiabilidade e validade do instrumento de pesquisa (Hair Jr. *et al.*, 2016). O índice de confiabilidade composta atesta a confiabilidade do instrumento quando superiores a 0,70. Já a AVE, quando superior a 0,50, confirma a validade convergente, e pelas matrizes *Cross Loading* e Fornell e Larcker atesta-se a validade discriminante (Hair Jr. *et al.*, 2016). Apresenta-se na Tabela 2 o modelo de mensuração.

Tabela 2

Modelo de mensuração

Construtos	CC	AVE	Validade discriminante			
			Planejamento	Criatividade	Empoderamento	Diálogo
Planejamento	0.755	0.518	0.720			
Criatividade	0.870	0.575	0.478	0.758		
Empoderamento	0.886	0.613	0.387	0.640	0.783	
Diálogo	0.822	0.541	0.394	0.536	0.437	0.736

Fonte: dados da pesquisa.

Pelos resultados apresentados na Tabela 2, atende-se aos critérios do modelo de mensuração. Confirma-se a confiabilidade dos construtos, uma vez que a confiabilidade composta foi superior a 0,70 (Hair Jr *et al.* 2016). Atesta-se também a validade dos construtos dado que a AVE foi superior ao limiar de 0,50 e as matrizes de Farnell e Larcker e *Cross Loading* foram condicentes ao predisposto por Hair Jr *et al.* (2016). O cumprimento da validade convergente evidencia que são explicados pelos construtos mais de 50% das variâncias das assertivas que as compõem. E pelo atendimento da validade discriminante observou-se que os construtos são distintos entre si. Verificou-se também ausência de colinearidade entre os itens de cada construto, tendo em vista que o índice VIF ficou inferior a 0,5 em todos os modelos (Hair Jr *et al.* 2016).

De forma complementar, inicializou-se o *Heterotrait-MonotraitRatio* (HTMT), conforme sugerido por Henseler *et al.* (2016), uma vez que reforça a validade dos construtos. Apresenta-se na sequência a rácio HTMT, conforme Tabela 3.

Tabela 3

Heterotrait-MonotraitRatio (HTMT)

Construtos	Planejamento	Criatividade	Empoderamento
Criatividade	0,544		
Empoderamento	0,427	0,706	
Diálogo	0,460	0,631	0,434

Fonte: dados da pesquisa.

Conforme os indicadores na Tabela 3, confirma-se novamente a validade dos construtos, haja vista que foram inferiores ao limiar de 0,85 (Henseler *et al.* 2016), o que denota diferenciação entre os constructos. Importa salientar que é pré-requisito para a inicialização do *bootstrapping*, o atendimento dos critérios do modelo de mensuração. Confirmado esses requisitos, segue-se com a análise do modelo estrutural.

Em seguida, tem-se o modelo estrutural para servir de parâmetro a rotação de 5.000 subamostras e 5.000 interações, a partir de um intervalo de confiança com enviesamento corrigido e acelerado (*bias-corrected and accelerated*) com teste bicaudal ao nível de significância de 5% (Hair Jr. *et al.*, 2016). Estes parâmetros são inicializados por meio da técnica *Bootstrapping*, que permite confirmar ou não as hipóteses da pesquisa. Evidencia-se na Tabela 4 a relação entre os construtos.

Tabela 4

Relação entre os construtos

Construtos	Coef.	T-Value	P-Value	Hipótese
Planejamento → Criatividade	0.202	2.230	0.026**	H1 Confirmada
Diálogo → Criatividade	0.261	2.731	0.006***	H2 Confirmada
Planejamento → Empoderamento → Criatividade	0.114	1.600	0.110	H3 Não confirmada
Diálogo → Empoderamento → Criatividade	0.151	2.596	0.009***	H4 Confirmação parcial

Nota 1: *p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01.

 R²= Criatividade (0,523); Empoderamento (0,246)

 Q²= Criatividade (0,240); Empoderamento (0,110)

Fonte: dados da pesquisa.

A hipótese H1 conjecturou que as utilidades do orçamento agrupadas no planejamento influenciam a criatividade. Os achados demonstram que as utilidades do orçamento agrupadas no planejamento aumentam a criatividade dos gestores de empresas tecnológicas ($\beta = 0,202$, $p < 0,026$). Ao nível de significância de 5%, essas evidências permitem a não rejeição da H1. Infere-se que a utilidade do orçamento consubstanciada no planejamento induz a uma lógica coercitiva de controle, isso possibilita a padronização dos processos. Essa padronização permite a criação de equilíbrios (Simons, 1995), o que sustenta a criatividade. Ao mesmo tempo em que se dá liberdade aos gestores, também é necessária a padronização das tarefas ao ponto que esses sejam criativos no ambiente de trabalho (Simons, 1995; Adler & Borys, 1996).

Este achado confirma que o orçamento utilizado para limitar gastos e planejar as metas organizacionais promove o surgimento de alternativas criativas por parte dos gestores para que consigam alcançar resultados satisfatórios, mesmo tendo recursos escassos (Amabile, 1997; Grabner & Speckbacher, 2016; Cools *et al.*, 2017). Se confirmam as inferências de Wouters e Roijmans (2011) e Speklé *et al.*, (2017), de que o estabelecimento de metas pelo orçamento pode incentivar o surgimento de ideias inovadoras para a solução e a experimentação de problemas.

Na segunda hipótese, postulou-se que as utilidades do orçamento agrupadas no diálogo exercem maior influência na criatividade do que as utilidades agrupadas no planejamento. Os resultados estatísticos permitem a não rejeição da H_2 , uma vez que se percebeu que a influência do diálogo na criatividade foi significativa e maior do que a do planejamento ($\beta = 0,261$, $p < 0,006$). Estes achados permitem inferir que embora a utilidade do orçamento agrupada no planejamento leva à criatividade, a dimensão do diálogo apresenta características habilitantes que oportunizam maior liberdade e independência aos gestores, por isso a influência é maior.

Comprovam-se evidências de que o sentimento autônomo gerado pelo uso habilitante do controle orçamentário é importante para as empresas, contudo, o próprio ambiente de trabalho que promove o diálogo desempenha um papel fundamental no desenvolvimento de habilidades criativas (Amabile *et al.*, 1996; Hirst, Van Knippenberg & Zhou, 2009; Amabile & Pillemer, 2012).

Os achados sugerem que o orçamento, como mecanismo de controle habilitante, estimula a interação entre os entes da hierarquia (Ahrens & Chapman, 2004), o que permite que os gestores se sintam motivados a empreender formas criativas para lidar com as complexas decisões (Wouters & Wilderom, 2008; Speklé *et al.*, 2017).

A terceira hipótese visou à mediação do empoderamento na relação entre as utilidades do orçamento agrupadas no planejamento e a criatividade. Os achados permitem a rejeição da H_3 , dado que o empoderamento não mediou a relação entre a característica coercitiva do orçamento (planejamento) e a criatividade ($\beta = 0,114$, $p < 0,110$). Infere-se que o empoderamento faz com que o uso habilitante do orçamento restrinja o possível efeito direto sobre a criatividade organizacional.

Para tanto, gestores empoderados limitam a liberdade da ação gerencial, tornando o orçamento habilitante, que já se apresenta com falta de diálogo, como um fator que não promove a criatividade (Radke & Widener, 2016; Ahrens & Chapman, 2004). Contrariam-se as evidências de que o empoderamento representa a motivação autônoma (Sun, Zhang, Qi & Chen (2012). Nesse sentido, as organizações que fazem uso do orçamento habilitante precisam ter cuidado com a forma de empoderamento dos gestores, para que não haja um prejuízo no desenvolvimento de atitudes criativas.

Já em relação à H_4 , que postulou mediação do empoderamento na relação entre as utilidades do orçamento agrupadas no diálogo e a criatividade, confirmou-se a mediação parcial do empoderamento. Conforme apontam Bido e Silva (2019), ocorre a mediação parcial quando o efeito direto apresenta relação significativa ao mesmo tempo em que a relação indireta. Conclui-se que o orçamento, nas utilidades agrupadas no diálogo, comunica as preocupações dos principais gerentes em todas as unidades organizacionais.

Esses funcionários ficam cientes das oportunidades e ameaças potenciais ao atingimento das metas e concebem habilidades criativas para superar os desafios diários (Speklé, Elten & Widener, 2017). Sendo assim, o controle orçamentário habilitante torna os gestores empoderados, gerando um estímulo aos indivíduos para pensarem em soluções incomuns e abordagens fora do padrão (Burroughs *et al.*, 2011; Cools *et al.*, 2017).

Para tanto, comprovam-se evidências de Hall (2008) e Marginson *et al.*, (2014), em que o uso do orçamento para o diálogo pode ampliar a sensação de empoderamento, isso faz com que gestores experimentem maior liberdade, autonomia e oportunidade para realizar as tarefas. Denota-se que as características habilitantes do orçamento consubstanciadas no diálogo geram maior empoderamento, o que aumenta a criatividade.

As dimensões do orçamento agrupadas no diálogo sugerem que os gestores em ambientes tecnológicos usam o orçamento para maior comunicação dos objetivos, maior conscientização das metas e maior motivação pessoal (Ekholm & Wallin, 2011). Essas características habilitantes do orçamento aumentam o grau de autonomia (Speklé, Elten & Widener, 2017) e que geram criatividade (Farmer, Tierney & Kung-McIntyre, 2003; Speklé, Elten & Widener, 2017). De modo geral, percebe-se que o empoderamento reforça de forma parcial a relação entre o diálogo e a criatividade.

Quanto ao ajuste do modelo, percebe-se que a criatividade é explicada com grande efeito ($R^2 = 0,52$) pelas variáveis independentes do modelo. Em relação à acurácia, a criatividade apresentou um Q^2 de 0,24, que aponta pela relevância preditiva do modelo.

5. Considerações Finais

O orçamento permite que haja aumento na criatividade dos gestores, o que independe das suas características de uso. Nesse sentido, sugere-se que a utilização do orçamento, por si só, é um instrumento que oferece criatividade organizacional. Contudo, apesar de ambas as formas de uso do orçamento terem efeito na criatividade, pondera-se que o orçamento de forma habilitante tem maior facilidade de promover a criatividade organizacional, quando comparado com o orçamento coercitivo.

Os resultados também indicam que o empoderamento não tem efeito sobre a relação entre o uso coercitivo do orçamento e a criatividade organizacional. A dificuldade em promover a criatividade pode se relacionar com a falta de diálogo promovido pelo uso coercitivo do orçamento, ocasionado, neste caso, pelo distanciamento criado pelos gestores com sentimento de empoderamento.

Por outro lado, conclui-se que as empresas com uso habilitante do orçamento promovem maior diálogo organizacional, o que permite que as empresas com gestores empoderados tenham efeito inverso dos encontrados nas empresas que só focalizam o orçamento para utilidade de planejamento (coercitivo). Isso confirma o indício de que o empoderamento exerce efeito mediador na relação entre as utilidades do orçamento agrupados no diálogo e a criatividade organizacional.

5.1 Implicações Teóricas e práticas

Esta pesquisa gera implicações na literatura ao apresentar que o uso habilitante do orçamento é maior que o uso coercitivo. Percebeu-se que o orçamento estimula maior interação entre os entes hierárquicos (Ahrens & Chapman, 2004) e também que a presença do empoderamento reforça a relação entre o uso habilitante e a criatividade de maneira parcial.

Isso denota que o orçamento detém características mecanicistas e orgânicas, o que é convergente com a geração de novas ideias, a busca por diferentes formas de resolver problemas, uma maior independência e a busca pela aprendizagem (Ahrens & Borys, 1996; Ahrens & Chapman, 2004). Tais ocorrências foram elencadas por Simons (1995) e Ahrens e Borys (1996) ao afirmarem que o controle gerencial aumenta a criatividade.

Do ponto de vista prático, a pesquisa traz implicações ao sugerir que em ambientes dinâmicos, nos quais os indivíduos estão sujeitos à busca por ideias criativas, o uso do orçamento a partir de suas características coercitivas e habilitantes possibilita a concretização dos objetivos organizacionais. Deste modo, permite à organização compreender as formas de uso do orçamento e induzir os gestores à busca por esforços que viabilizem maior empoderamento e criatividade.

5.2 Limitações e sugestão para pesquisas futuras

A pesquisa limita-se às relações propostas, no entanto, análises adicionais poderiam ser inicializadas, a fim de se verificar se as características dos gestores participantes do estudo e as características das organizações em geral exercem algum efeito nas relações propostas. Pelo fato de o orçamento apresentar características que o permitem habilitar ou restringir comportamento, é que se tratou dos termos das características “habilitantes e coercitivas do orçamento”. Assim, a proposta expõe-se ao escrutínio de mais pesquisadores na área, ao mesmo tempo em que sugere mais pesquisas que explorem as características habilitantes e coercitivas do orçamento. Estudos futuros podem ainda explorar como o uso o orçamento pode levar a maior aprendizagem organizacional.

Referências

- Abbey, A., & Dickson, J. W. (1983). R&D work climate and innovation in semiconductors. *Academy of Management Journal*, 26(2), pp. 362-368. Doi: <https://doi.org/10.2307/255984>
- Adler, P. S., & Borys, B. (1996). Two types of bureaucracy: enabling and coercive. *Administrative Science Quarterly*, 41(1), pp. 61-89. Doi: 10.2307/2393986
- Adler, P. S., & Chen, C. X. (2011). Combining creativity and control: Understanding individual motivation in large-scale collaborative creativity. *Accounting, organizations and society*, 36(2), pp. 63-85. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2011.02.002>
- Anderson, D. J., Inagaki, H. K., & Panse, K. M. (2014). Independent, reciprocal neuromodulatory control of sweet and bitter taste sensitivity during starvation in *Drosophila*. *Neuron*, 84(4), pp. 806-820. Doi: 10.1016/j.neuron.2014.09.032
- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California management review*, 40(1), pp. 39-58. Doi: <https://doi.org/10.2307/41165921>
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of management journal*, 39(5), pp. 1154-1184. Doi: <https://doi.org/10.5465/256995>
- Amabile, T. M., & Pillemer, J. (2012). Perspectives on the social psychology of creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 46(1), pp. 3-15. Doi: 10.1002/jocb.001
- Annarelli, A., & Nonino, F. (2016). Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions. *Omega*, 62, pp. 1-18. Doi: 10.1016/j.omega.2015.08.004
- Ahrens, T., & Chapman, C. S. (2004). Accounting for flexibility and efficiency: a field study of management control systems in a restaurant chain*. *Contemporary Accounting Research*, 21(2), pp. 271-301. Doi: 10.1506/VJR6-RP75-7GUX-XH0X
- Alge, B. J., Ballinger, G. A., Tangirala, S., & Oakley, J. L. (2006). Information privacy in organizations: Empowering creative and extrarole performance. *Journal of applied psychology*, 91(1), pp. 221. Doi: 10.1037/0021-9010.91.1.221
- Appuhami, R. (2017). Exploring the relationship between strategic performance measurement systems and managers' creativity: the mediating role of psychological empowerment and organisational learning. *Accounting & Finance* Doi: 10.1111/acfi.12287

- Arnold, M. C., & Gillenkirch, R. M. (2015). Using negotiated budgets for planning and performance evaluation: An experimental study. *Accounting, organizations and society*, 43, pp. 1-16. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2015.02.002>
- Ax, C., Johansson, C., & Kullén, H. (2005). Den nya ekonomistyrningen. 3. painos.
- Bedford, R. B. (2015). How low does iron go? Chasing the active species in Fe-catalyzed cross-coupling reactions. *Accounts of chemical research*, 48(5), pp. 1485-1493. Doi: 10.1021/acs.accounts.5b00042
- Beuren, I. M., dos Santos, V., & Bernd, D. C. (2020). Effects of the Management Control System on Empowerment and Organizational Resilience. *Brazilian Business Review*.
- Bido, D. S., Mantovani, D. M. N., & Cohen, E. D. (2018). Destruição de escalas de mensuração por meio da análise fatorial exploratória nas pesquisas da área de produção e operações. *Gestão & Produção*, 25(2), pp. 384-397. Doi: 10.1590/0104-530x3391-16
- Bido, D. S., & da Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), pp. 1-31. Doi: 10.13058/raep.2019.v20n2.1545
- Burney, L. L., Radtke, R. R., & Widener, S. K. (2016). The intersection of “bad apples,” “bad barrels,” and the enabling use of performance measurement systems. *Journal of Information Systems*, 31(2), pp. 25-48. Doi: 10.2308/isys-51624
- Burroughs, J. E., Dahl, D. W., Moreau, C. P., Chattopadhyay, A., & Gorn, G. J. (2011). Facilitating and rewarding creativity during new product development. *Journal of Marketing*, 75(4), pp. 53-67. Doi: 10.2307/41228608
- Chapman, C. S., & Kihn, L. A. (2009). Information system integration, enabling control and performance. *Accounting, organizations and society*, 34(2), pp. 151-169. Doi: 10.1016/j.aos.2008.07.003
- Cools, M., Stouthuysen, K., & Van den Abbeele, A. (2017). Management control for stimulating different types of creativity: The role of budgets. *Journal of Management Accounting Research*, 29(3), pp. 1-21. Doi: 10.2308/jmar-51789
- Curtis, E., & Sweeney, B. (2017). Managing different types of innovation: mutually reinforcing management control systems and the generation of dynamic tension. *Accounting and Business Research*, 47(3), pp. 313-343. Doi: 10.1080/00014788.2016.1255585
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of personality and social psychology*, 53(6), pp. 1024-1037. Doi: 10.1037//0022-3514.53.6.1024
- Ekholm, B. G., & Wallin, J. (2011). The impact of uncertainty and strategy on the perceived usefulness of fixed and flexible budgets. *Journal of Business Finance & Accounting*, 38(1-2), pp. 145-164. Doi: 10.1111/j.1468-5957.2010.02228.x
- Farmer, S. M., Tierney, P., & Kung-Mcintyre, K. (2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. *Academy of management Journal*, 46(5), pp. 618-630. Doi: <https://doi.org/10.2307/30040653>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), pp. 1149-1160. Doi: 10.3758/BRM.41.4.1149
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. Vol. 18, N. 3, Doi: <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), pp. 331-362. Doi: 10.1002/job.322

- Grabner, I., & Speckbacher, G. (2016). The cost of creativity: A control perspective. *Accounting, Organizations and Society*, 48, pp. 31-42. Doi: 10.1016/j.aos.2015.11.001
- Gong, Y., Cheung, S. Y., Wang, M., & Huang, J. C. (2012). Unfolding the proactive process for creativity: Integration of the employee proactivity, information exchange, and psychological safety perspectives. *Journal of management*, 38(5), pp. 1611-1633. Doi: <https://doi.org/10.1177/0149206310380250>
- Gomez-Conde, J., Lunkes, R. J., & Rosa, F. S. (2019). Environmental innovation practices and operational performance. The joint effects of management accounting and control systems and environmental training. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Doi: 10.1108/AAAJ-01-2018-3327
- Hall, M. (2008). The effect of comprehensive performance measurement systems on role clarity, psychological empowerment and managerial performance. *Accounting, Organizations and Society*, 33(2-3), pp. 141-163. Doi: 10.1016/j.aos.2007.02.004
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). Modelagem de Equações Estruturais: uma introdução. *Análise multivariada de dados*, 6.
- Hartmann, F. G., & Maas, V. S. (2011). The effects of uncertainty on the roles of controllers and budgets: An exploratory study. *Accounting and Business Research*, 41(5), pp. 439-458. Doi: 10.1080/00014788.2011.597656
- Hempel, P. S., Zhang, Z. X., & Han, Y. (2012). Team empowerment and the organizational context: Decentralization and the contrasting effects of formalization. *Journal of management*, 38(2), pp. 475-501. Doi: 10.1177/0149206309342891
- Henseler, J., Fassott, G., & Coelho, P. S. (2016). Testing moderating effects in PLS path models with composite variables. *Industrial Management & Data Systems*. pp. 1887-1900. Doi: 10.1108/IMDS-06-2016-0248
- Henri, J. F. (2006). Management control systems and strategy: A resource-based perspective. *Accounting, organizations and society*, 31(6), pp. 529-558. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2005.07.001>
- Hirst, G., Van Knippenberg, D., & Zhou, J. (2009). A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity. *Academy of management journal*, 52(2), pp. 280-293. Doi: 10.5465/AMJ.2009.37308035
- Janka, M., & Guenther, T. W. (2018). Management control of new product development and perceived environmental uncertainty: Exploring heterogeneity using a finite mixture approach. *Journal of Management Accounting Research*, 30(2), pp. 131-161. Doi: 10.2308/jmar-52019
- Kantur, D., & İşeri-Say, A. (2012). Organizational resilience: A conceptual integrative framework. *Journal of Management & Organization*, 18(6), pp. 762-773. Doi: 10.5172/jmo.2012.18.6.762
- Koestner, R., Ryan, R. M., Bernieri, F., & Holt, K. (1984). Setting limits on children's behavior: The differential effects of controlling vs. informational styles on intrinsic motivation and creativity. *Journal of personality*, 52(3), pp. 233-248. Doi: 10.1111/j.1467-6494.1984.tb00879.x
- Kruis, J., & Maris, G. (2016). Three representations of the Ising model. *Scientific reports*, 6, 34175.
- Kruis, A. M., Speklé, R. F., & Widener, S. K. (2016). The levers of control framework: An exploratory analysis of balance. *Management Accounting Research*, 32, pp. 27-44. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.mar.2015.12.002>

- Limnios, E. A. M., Mazzarol, T., Ghadouani, A., & Schilizzi, S. G. (2014). The resilience architecture framework: four organizational archetypes. *European Management Journal*, 32(1), pp. 104-116. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2012.11.007>
- MacKenzie, S. B., & Podsakoff, P. M. (2012). Common method bias in marketing: Causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of retailing*, 88(4), pp. 542-555. Doi: 10.1016/j.jretai.2012.08.001
- Mahama, H., & Cheng, M. M. (2013). The effect of managers' enabling perceptions on costing system use, psychological empowerment, and task performance. *Behavioral Research in Accounting*, 25(1), pp. 89-114. Doi: 10.2308/bria-50333
- Marginson, D., McAulay, L., Roush, M., & van Zijl, T. (2014). Examining a positive psychological role for performance measures. *Management Accounting Research*, 25(1), pp. 63-75. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.mar.2013.10.002>
- Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software & Aplicações*. ReportNumber, Lda.
- Müller-Stewens, B., Widener, S. K., Möller, K., & Steinmann, J. C. (2020). The role of diagnostic and interactive control uses in innovation. *Accounting, Organizations and Society*, 80, 101078.
- Mundy, J. (2010). Creating dynamic tensions through a balanced use of management control systems. *Accounting, Organizations and society*, 35(5), pp. 499-523. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2009.10.005>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), pp. 879-903. Doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Radtke, R. R., & Widener, S. K. (2016). The Complex World of Control: Integration of Ethics and Uses of Control. In *Performance Measurement and Management Control: Contemporary Issues* (pp. 17-38). Emerald Group Publishing Limited
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), pp. 68-78. Doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68
- Sánchez, J. M., Vélez, M. L., & Ramón-Jerónimo, M. A. (2012). Do suppliers' formal controls damage distributors' trust?. *Journal of Business Research*, 65(7), pp. 896-906. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.06.002>
- Sierens, E., Vansteenkiste, M., Goossens, L., Soenens, B., & Dochy, F. (2008). The synergistic relationship of perceived autonomy support and structure in the prediction of self-regulated learning. *British Journal of Educational Psychology*, 79(1), pp. 57-68. Doi: 10.1348/000709908X304398
- Simons, R. (1994). *Levers of control: How managers use innovative control systems to drive strategic renewal*. Harvard Business Press.
- Simons, J. (1995). *Foucault and the Political*. Psychology Press.
- Souza, G. E. de., & Beuren, I. M. (2018). Reflexos do sistema de mensuração de desempenho habilitante na performance de tarefas e satisfação no trabalho. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29(77), pp. 194-212. Doi: <https://doi.org/10.1590/1808-057x201805850>
- Souza, G. E. de., Anzilago, M., & Beuren, I. M. (2017). A Percepção Habilitante dos Sistemas de Custeio pelos Gestores se Reflete no Desempenho de Tarefas?. *Revista Contabilidade, Gestão e Governança*, 20(3), pp. 416-441. Doi: http://dx.doi.org/10.21714/1984-3925_2017v21n3a6

- Speklé, R. F., van Elten, H. J., & Widener, S. K. (2013). Creativity and control: A paradox—Evidence from the levers of control framework. *Behavioral Research in Accounting*, 29(2), pp. 73-96. Doi: 10.2139/ssrn.2311779
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of management journal*, 39(2), pp. 483-504. Doi: <https://doi.org/10.2307/256789>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), pp. 1442-1465. Doi: <https://doi.org/10.5465/256865>
- Van der Hauwaert, E., & Bruggeman, W. (2015). The effect of monetary rewards on autonomous motivation in an enabling performance measurement context. *Corporate Ownership & Control*, 12(3), pp. 341-356. Doi: 10.22495/cocv12i3c3p6
- Wouters, M., & Roijmans, D. (2011). Using prototypes to induce experimentation and knowledge integration in the development of enabling accounting information. *Contemporary Accounting Research*, 28(2), pp. 708-736. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2010.01055.x>
- Wouters, M., & Wilderom, C. (2008). Developing performance-measurement systems as enabling formalization: A longitudinal field study of a logistics department. *Accounting, Organizations and Society*, 33(4-5), pp. 488-516. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2007.05.002>
- Widener, S. K. (2007). An empirical analysis of the levers of control framework. *Accounting, organizations and society*, 32(7-8), pp. 757-788. Doi: 10.2139/ssrn.771994

Apêndice A

Utilidade do orçamento agrupada no planejamento (Ekholm & Wallin, 2011)

Para cada uma das assertivas que seguem, indique o quão útil você considera o orçamento para os seguintes propósitos.

Considere a escala entre 1=Nada útil e 7=Muito Útil

1. Planejamento vinculado às estratégias da empresa
2. Coordenação das unidades da empresa
3. Alocação de recursos para as unidades
4. Determinação de volumes operacionais

Utilidade do orçamento agrupada no diálogo (Ekholm & Wallin, 2011)

Para cada uma das assertivas que seguem, indique o quão útil você considera o orçamento para os seguintes propósitos.

Considere a escala entre 1=Nada útil e 7=Muito Útil

1. Atribuição
2. Comunicação de objetivos e ideias
3. Criar consciência do que é importante para alcançar
4. Motivação do pessoal
5. Remuneração

Empoderamento (Spreitzer, 1995; Speklé, Elten e Widener & 2017)

Para cada uma das assertivas que seguem, indique a independência e liberdade para fazer escolhas em seu trabalho.

Considere a escala entre 1= Não concordo e 7= Concordo plenamente

1. Tem autonomia significativa para determinar como fazer o trabalho
2. Decide por si próprio como fazer o trabalho
3. Tem muitas possibilidades de independência e liberdade em como fazer o trabalho
4. É permitido tomar decisões importantes sobre como operar
5. É permitido um alto grau de iniciativa

Criatividade (Farmer, Tierney & Kung-McIntyre, 2003)

Para cada uma das assertivas que seguem, indique o desenvolvimento de novas ideias e soluções de problemas em seus trabalhos. Considere a escala entre 1= Não concordo e 7= Concordo plenamente

1. Pensa em outras formas de resolver problemas quando encontra obstáculos
2. Tem novas perspectivas sobre problemas antigos
3. Lida com várias novas ideias e problemas ao mesmo tempo
4. Ajuda outras pessoas a desenvolver novas ideias
5. Tem muitas novas ideias

Diretrizes aos Autores

1. Regras para submissão de artigos

Para submissão de artigos à Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade - REPeC, os autores devem seguir as normas e critérios definidos pela REPeC. A partir de Janeiro de 2013 são seguidas as normas da *American Psychological Association* (APA) no que se refere às citações e referências bibliográficas. Serão rejeitadas as submissões que não estiverem de acordo com as normas.

Os artigos submetidos à Revista devem ser inéditos, ou seja, não terem sido publicados ou enviados a outro periódico.

Os artigos podem ser redigidos em português ou inglês, com no mínimo 5.000 e máximo 9.000 palavras, incluindo tabelas, figuras, notas e referências. São permitidos, no máximo, 5 (cinco) autores por artigo. Todos os artigos aprovados serão traduzidos e publicados nas duas línguas: português e inglês.

Os artigos que contiverem Tabelas ou Figuras, estas devem estar em formato que permitam ser editadas. Caso algumas dessas Tabelas ou Figuras tenham sido importadas de outros programas, como Excel, Power Point etc., deve ser enviado também o arquivo de origem como Arquivo Complementar.

Não usar expressões como id., ibid., op. cit., loc. cit. e assemelhadas, ou notas de referência e de rodapé. São admitidas notas no final do texto, no entanto, devem ser evitadas.

A submissão dos artigos deve ser de forma eletrônica pelo site www.repec.org.br. Ao final da submissão será enviada mensagem eletrônica por e-mail com a confirmação do recebimento do artigo.

2. Conteúdo e formatação dos artigos

Para submissão, os artigos devem conter:

- o **título** no idioma de origem do artigo (português ou inglês) sem identificação do(s) autor(es);
- um **resumo** no idioma de origem do artigo (português ou inglês) em no mínimo 150 e máximo de 200 palavras, espaço simples entre linhas, composto pelos seguintes elementos, conforme Quadro abaixo: **Objetivo, Método, Resultados e Contribuições**. Ao final do resumo devem ser inseridas de **três a cinco palavras-chave**;

Objetivo: este estudo teve o objetivo de investigar a relevância da educação e da pesquisa em contabilidade para o crescimento da economia brasileira durante a primeira década do século XXI.

Método: na coleta de dados para a sua realização, este estudo contou com um questionário estruturado elaborado a partir da literatura pertinente, o qual foi testado e aplicado a uma amostra de contadores e empresários brasileiros durante o ano de 2017. Na análise desses dados foi realizada uma análise de conteúdo e utilizados testes estatísticos para o estabelecimento de relações entre as respostas obtidas.

Resultados: os principais achados deste estudo indicam que a ampliação da educação e da pesquisa em contabilidade no Brasil foi essencial para o crescimento da economia, de acordo com a percepção dos respondentes, embora ainda haja a impressão de que é necessário que contadores e empresários façam melhor uso das informações contábeis.

Contribuições: do ponto de vista acadêmico, as evidências desta pesquisa contribuem com o preenchimento de uma importante lacuna existente na literatura nacional. No que se refere ao mercado, contribuem ao fornecer evidências de que, apesar de haver percepção de relevância, ainda é preciso que seus usuários façam melhor uso das informações da contabilidade.

Palavras-chave: Educação; Pesquisa; Contabilidade.

- o artigo propriamente dito redigidos em português ou inglês, com no mínimo 5.000 e máximo 9.000 palavras, incluindo tabelas, figuras, notas e referências.
- as páginas dos artigos devem estar devidamente numeradas no canto superior direito, digitadas em editor de texto Word for Windows, nas seguintes condições:
 - papel formato A4 (210 x 297 mm);
 - fonte Times New Roman, tamanho 12;
 - espaço entre linhas: simples;
 - entrada de parágrafo: 1,25;
 - margens: superior 3cm, inferior 2cm, esquerda 3cm, direita 2cm;
 - tabelas e figuras em fonte Times New Roman, tamanho 10;
 - as citações e referências devem obedecer as normas atuais da APA (*American Psychological Association*).

3. Tabelas e Figurasⁱ

As tabelas e figuras devem ser usadas nos artigos sempre que suas informações tornarem a compreensão do texto mais eficiente, sem que haja repetição das informações já descritas no texto.

3.1 Tabelas

A tabela normalmente deve mostrar valores numéricos ou informação textual organizados em uma exposição ordenada de colunas e linhas. **Qualquer outra demonstração textual deve ser caracterizada como figura.**

A tabela deve ser apresentada com suas informações de forma visível e suficientes para sua compreensão e deve ser formatada da seguinte forma:

ⁱ Grande parte dessas orientações foi adaptada do Manual de Submissão da Revista de Administração Contemporânea – RAC, disponível em www.anpad.org.br.

