

TRADE-OFF DAS ESTRATÉGIAS DE GERENCIAMENTO DE RESULTADOS POR ACCRUALS E DECISÕES REAIS: PERSPECTIVA DO DARK TETRAD DE EXECUTIVOS**Alini da Silva***Universidade Regional de Blumenau***Paulo Roberto da Cunha***Universidade Regional de Blumenau***Edilson Paulo***Universidade Federal da Paraíba**Universidade Federal do Rio Grande do Sul***RESUMO**

A pesquisa teve por objetivo analisar a influência do *Dark Tetrad* de executivos no *trade-off* das estratégias de gerenciamento de resultados por *accruals* e decisões reais. Adotou-se como procedimentos metodológicos pesquisa descritiva, documental, de levantamento de dados e quantitativa. O levantamento de dados por meio do instrumento *Short Dark Tetrad* (SD4) foi necessário para a coleta de informações sobre a tendência aos traços de personalidade *dark*. Tal instrumento por ser não clínico, não realiza diagnóstico, mas sim demonstra uma pré disposição aos traços de personalidade. A coleta documental foi necessária para se observar informações de gerenciamento de resultados das empresas, nas quais os executivos trabalhavam ao período de 2010 a 2018. Para a captação do gerenciamento por *accruals* utilizou-se do modelo de Dechow, Sloan e Sweeney (1995), enquanto para se verificar o nível de gerenciamento por decisões reais utilizou-se de medida agregada dos modelos de custo de produção, fluxo de caixa e despesa discricionária de Roychowdhury (2006). As hipóteses apresentaram indicativos da influência de nível elevado e moderado dos traços de personalidade *dark* no *trade off* das estratégias de gerenciamento. Os resultados evidenciaram a existência de *trade off* entre as estratégias de gerenciamento de resultados por *accruals* e decisões reais nas empresas analisadas. Observou-se, que executivos com traço moderado de maquiavelismo adotaram a estratégia de *trade off*, ou seja, tendo alcançado desempenho para a empresa, ao longo do ano, por meio do gerenciamento de resultados por decisões reais, ao final do ano, adotaram em menor grau o gerenciamento por *accruals*. Já executivos com traços elevados de personalidade *dark* não se associaram com o *trade off* das práticas de gerenciamento de resultados.

Palavras-Chave: Gerenciamento por *Accruals* e Decisões reais; *Trade Off*; Personalidade Dark Tetrad; Executivos.

1. INTRODUÇÃO

O gerenciamento de resultados (GR), de acordo com Healy (1985), é uma prática que pode ser realizada por gestores para reportar resultados esperados. Podem utilizar-se dos fluxos de caixa operacionais, provisões, contas discricionárias, procedimentos contábeis, para gerenciar lucros e assim maximizar a utilidade esperada que perpassa pelo impacto que os resultados esperados possuem em planos de bônus e demais recompensas aos gestores.

O gerenciamento de resultados pode ser observado sob duas perspectivas principais: a de acumulações ou *accruals* e atividades reais ou decisões reais. O gerenciamento de resultados por manipulação de acumulações é realizado alterando escolhas de métodos contábeis ou estimativas, podendo ser utilizado para atender metas de desempenho. Por outro lado, o GR por decisões reais é observado pela alteração de estrutura ou tempo de operações, investimentos ou financiamentos para impactar nos relatórios contábeis (Gunny, 2010).

O gerenciamento de resultados por atividades reais ocorre em maior magnitude comparativamente ao GR por *accruals*, por se relacionar com a forma de gestão do negócio e é realizado ao longo de todo o exercício, sendo difícil de ser detectado por auditorias. O GR por *accruals* é realizado geralmente ao final do exercício para cumprimento de metas de desempenho não alcançadas durante o ano, e é realizado pelo reconhecimento de contas contábeis, e assim mais suscetível de ser detectado pelas auditorias. Dependendo do método de gerenciamento de resultados que a empresa utilize, seja por *accruals* ou decisões reais, pode-se ter impacto diferente nas empresas e gerar custos diferenciados aos usuários das informações (Lo, 2008; Zang, 2012; Braam, Nandy, Weitzel & Lodh, 2015).

De acordo com Zang (2012) e Braam et al. (2015), os métodos de gerenciamento por *accruals* e decisões reais podem ser utilizados de forma a um substituir o outro, até o cumprimento das metas de desempenho. Indicam que ao longo do ano é realizado o gerenciamento por decisões reais e, caso ao final do ano não sejam atingidas as metas, utiliza-se então o GR por *accruals*. Também, conforme Badertscher, Phillips, Pincus e Rego (2009), Burnett, Cripe, Martin e Mcallister (2012), Gao, Gao e Wang (2017) e Shaikh, Fei, Shaique e Nazir (2019), quando o GR por *accruals* possui maior monitoramento por parte de mecanismos de controle, os gestores tendem a compensar o gerenciamento por decisões reais, e vice versa.

Assim, estes métodos podem ser utilizados como uma estratégia de *trade off* para o alcance de desempenho, ou seja, caso se consiga alcançar o desempenho por meio do GR por decisões reais, tende-se a não realizar o GR por *accruals*, ao contrário, é utilizado a fim de cumprir com os objetivos de resultados (Badertscher et al., 2009; Burnett et al., 2012; Zang, 2012; Braam et al., 2015; Gao et al., 2017; Shaikh et al., 2019).

Tais práticas de GR devem ser observadas como nocivas para as informações dos lucros contábeis, uma vez que prejudicam a qualidade, por não retratarem a realidade das empresas, mas sim intenções de lucros de alguns interessados (Wongsunwai, 2013). De forma adicional, segundo Lo (2008), o GR pode ser difícil de ser detectado quando o responsável por tal técnica possui extremo conhecimento, experiência e motivação para manipular os lucros, reduzindo as chances de detecção pelos usuários ou organismos de regulação.

Neste sentido, pesquisas tem avaliado características dos responsáveis pelas informações financeiras, principalmente do *Chief Executive Officer* (CEO) e *Chief Financial Officer* (CFO), que podem os motivar em maior magnitude a realizar a prática do gerenciamento de resultados (Shafer & Wang, 2011; D'Souza & Lima, 2015; D'Souza, 2016; Capalbo, Frino, Lim, Mollica & Palumbo, 2017; Hilary, Huang & Xu, 2017; Ham, Lang Seybert & Wang, 2017; Góis, 2017). Dentre as características pesquisadas nestes executivos, tem-se avaliado os traços de personalidade *dark* (Amernic & Craig, 2010; Shafer & Wang, 2011; D'Souza & Lima, 2015; Capalbo et al., 2017; Ham et al., 2017; Lingnau, Fuchs & Dehne-Niemann, 2017; Góis, 2017).

De acordo com Paulhus (2014), Paulhus, Curtis e Jones (2017) e Paulhus (2018), os traços de personalidade *dark*, compreendidos por maquiavelismo, narcisismo, psicopatia e sadismo, são padrões de ser e agir, relativamente estáveis, que compartilham o núcleo central de insensibilidade e determinadas características com graus variados, como caráter socialmente malévolo e egoísta, frieza emocional e tendência a manipulação.

Indivíduos com personalidade *dark* podem estar presentes no ambiente corporativo e no papel de tomadores de decisão, como executivos, pois são atraídos por tais cargos devido ao *status* e poder que lhes concedem (Spain, Harms & Lebreton, 2014; D'Souza & Lima, 2015; Góis, 2017). De acordo com Amernic e Craig (2010), Shafer e Wang (2011), D'Souza e Lima (2015), Capalbo et al. (2017), Ham et al. (2017), Lingnau et al. (2017) e Góis (2017), devido as características que os traços concedem aos indivíduos, principalmente, de egoísmo, inteligência, manipulação e falta de empatia, no contexto organizacional, tendem a tomar decisão de forma oportunista e podem realizar em maior magnitude a prática de gerenciamento

de resultados (Amernic & Craig, 2010; Shafer & Wang, 2011; D'Souza & Lima, 2015; Capalbo et al., 2017; Ham et al., 2017; Lingnau et al., 2017; Góis, 2017).

As práticas de gerenciamento de resultados podem ser utilizadas de forma a uma substituir a outra até o cumprimento de metas, e como indivíduos com traços *dark* podem julgar o GR como uma prática a ser realizada para lhes conceder benefícios, verifica-se como oportunidade de pesquisa avaliar se estes possuem a tendência de realizar determinada prática, como em uma tendência de *trade off*. Diante deste contexto, apresenta-se como problema de pesquisa: qual a influência do *Dark Tetrad* de executivos no *trade-off* das estratégias de gerenciamento de resultados por *accruals* e decisões reais? Assim, o objetivo do estudo é analisar a influência do *Dark Tetrad* de executivos no *trade-off* das estratégias de gerenciamento de resultados por *accruals* e decisões reais.

Alguns estudos avaliaram o impacto de indivíduos com traços de personalidade *dark* no ambiente corporativo em questões oportunistas, antiéticas ou corruptas (Shafer & Wang, 2011; D'Souza & Lima, 2015) e gerenciamento de resultados (Capalbo et al., 2017; Ham et al., 2017; Góis, 2017), em que a presente pesquisa visa contribuir por suprir lacunas ainda não investigadas no campo teórico e empírico da área contábil, por investigar o *trade off* das práticas de GR frente a executivos com personalidade *dark* em empresas.

Analisa-se no estudo também o traço sadismo, que foi incluído recentemente por Paulhus (2014/2018) ao *cluster*, além dos traços de personalidade maquiavelismo, psicopatia e narcisismo, apresentando evidências sobre, no campo organizacional. Além disso, os indivíduos podem apresentar nível baixo, moderado e elevado de personalidade *dark*, em que dependendo do nível, o impacto pode ser diferenciado em relações organizacionais (Vries & Miller, 1984; Johnson, Kuhn Jr, Apostolou & Hassell 2013; Spain et al., 2014; Valentine, Hanson & Fleischman, 2017). De acordo com D'Souza, Lima, Jones & Carré (2019), níveis baixos não possuem consequências, já os níveis moderados e elevados demonstram impacto em seu ambiente, merecendo atenção nas pesquisas. Assim, foi analisado o *trade off* das estratégias de GR, frente aos níveis moderados e elevados dos traços de personalidade *dark*.

O estudo justifica-se por alertar o mercado de capitais, órgãos reguladores e departamentos de recursos humanos, sobre a existência de indivíduos em alto escalão (executivos) com personalidade *dark* em empresas e práticas manipuladoras de resultados, com a possibilidade de associação entre ambos e de representar riscos para as organizações. De acordo com Johnson et al. (2013), pesquisas sobre personalidade podem aumentar a compreensão do papel desta na análise de riscos empresariais. Indivíduos com traços *dark* possuem características excepcionais para o sucesso de uma organização, como inteligência elevada, são altamente competitivos e estratégicos, porém, de acordo com o seu egoísmo, manipulação e insensibilidade, podem se associar a práticas manipuladoras pela característica de obter vantagem e egoísmo. Assim, as empresas devem conhecer estes profissionais e estabelecer controles de forma apropriada para potencializar o desempenho da organização por intermédio desta personalidade e monitorar situações desviantes.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 *Trade Off* das Estratégias de Gerenciamento de Resultados

O GR por acumulações pode ser observado pela diferença entre o fluxo de caixa das operações e o lucro líquido. Esta diferença pode ser discricionária ou não discricionária, sendo que a parcela discricionária é a utilizada para manipular lucros, conhecida por gerenciamento de resultados por acumulações ou *accruals*. As acumulações podem ser gerenciadas por meio de escolhas contábeis, métodos a serem utilizados, estimativas de depreciação e demais contas que envolvem subjetividade de mensuração e reconhecimento. Gestores escolhem quais as acumulações discricionárias que serão gerenciadas dentro de um conjunto de procedimentos

que são aceitos por organismos de normatização, cuja motivação é mascarar resultados e não apresentar a realidade da empresa (Healy, 1985; Jones, 1991; Bergstresser & Philippon, 2006).

De acordo com Healy (1985), ao final de cada exercício, principalmente os gestores que têm a probabilidade de trabalhar na organização por mais de um período, podem observar os fluxos de caixa operacionais, as acumulações não discricionárias e então escolher procedimentos contábeis discricionários e estimativas para maximizar o desempenho da empresa e por consequência seus benefícios.

A maioria dos estudos sobre gerenciamento de resultados analisa o gerenciamento por acumulações, porém há uma menor, mas crescente linha de investigação que observa o fenômeno por decisões ou atividades reais (Zang, 2012). Para Cohen e Zarowin (2010) o gerenciamento de resultados de decisões reais é considerado como outra estratégia, além de por *accruals*, para gerenciar os lucros, porém por motivações ou períodos diferenciados.

O GR por decisões/atividades reais explora a manipulação real em contextos de investimento, financiamento e operacional, em que impacta nos relatórios financeiros. Observam critérios de gerenciamento sobre gastos com pesquisa e desenvolvimento, publicidade, recompra de ações, venda de ativos rentáveis, reduções de preço de venda, postergação ou antecipação de perdas ou ganhos, alteração de inventário de estoque para modificar o custo de produto, entre outros. Estas práticas são manipulações em decisões operacionais e que impactam os relatórios financeiros e a sua capacidade de informação é prejudicada (Zang, 2012). Há uma preferência por parte dos gestores pelo gerenciamento de atividades reais, em comparação com o GR por *accruals*, uma vez que manipulam atividades e não contas contábeis, como ocorre no de *accruals*, com menor probabilidade de serem detectados por parte da auditoria e órgãos reguladores (Cohen, Dey & Lys, 2008; Cohen e Zarowin, 2010).

Gunny (2010) e Beckmann, Escobari e Ngo (2019) complementam que o gerenciamento de resultados por decisões reais é mais popular do que o de *accruals*, devido aos gestores/executivos conseguirem disfarçar manipulações de atividades, em decisões operacionais “sinceras” para o funcionamento da empresa. Assim, seria difícil provar que determinado gestor realizou decisões reais para manipular lucros, uma vez, que pode alegar que foi uma decisão coerente no período, mas que não gerou o resultado esperado, ou que foi em decorrência de uma má gestão ou decisão.

Somado a isto, os métodos de gerenciamento por *accruals* e decisões reais podem ainda, ser utilizados de forma a um substituir o outro, até o cumprimento de metas de desempenho, como em uma relação de *trade off*. Ao longo do ano é realizado o gerenciamento por decisões reais por parte de executivos e, caso ao final do ano não sejam atingidos os resultados, é optado também por realizar o GR por *accruals*, caso ao contrário, tendem a não realizar o GR por *accruals* (Zang, 2012; Braam et al., 2015).

Segundo Badertscher et al. (2009), Burnett et al. (2012), Gao et al. (2017) e Shaikh et al. (2019) os custos associados a cada tipo de prática pode influenciar nesta relação de *trade off*. Há maiores custos de longo prazo em relação a incidência do gerenciamento de resultados por atividades reais, devido a impactar negativamente nos fluxos de caixa futuros das empresas, já o GR por acumulações influencia em custos de curto prazo para os gestores. Também, quando o GR por *accruals* é inibido por auditorias e mecanismos de controle interno, os gestores tendem a adotar o GR por decisões reais.

Ainda, para Gao et al. (2017) há diversos incentivos para esta escolha de *trade off*, como fatores internos de alavancagem, crescimento, mecanismos de governança corporativa e fatores externos, como ambiente legal, intervenção do governo, etc. Acredita-se também que características pessoais dos executivos, como a personalidade destes, pode interferir nesta estratégia de *trade off*.

2.2 *Dark Tetrad* de Executivos e Gerenciamento de Resultados

Os indivíduos podem ser muito diferentes uns dos outros de acordo com o traço de personalidade que possuem, em que a organização genética somado a adaptação ao ambiente podem modelar esta personalidade (Cloninger, 1994). Traços de personalidade são duradouros padrões de percepção, relacionamento e pensamento sobre si mesmo e o ambiente que os cerca. Traços de personalidade socialmente aversivos, seguem a mesma lógica, ou seja, são formados ao longo dos primeiros anos de vida, sendo difíceis de serem tratados e se manifestam de várias maneiras, dependendo da idade, ambiente e aspectos de vida (Pethman & Erlandsson, 1997).

Os traços de personalidade socialmente aversivos, também conhecidos como sombrios ou *dark*, de acordo com Paulhus (2014; 2018), podem ser observados como o maquiavelismo, narcisismo, psicopatia e sadismo. Tais traços inicialmente foram examinados de forma clínica, mas ao longo do tempo, com o desenvolvimento das pesquisas, foi possível os analisar também de forma subclínica, por meio de instrumentos como o *Short Dark Tetrad* (SD4). Estes instrumentos subclínicos captam uma versão mais leve de tais traços, presentes nos indivíduos em ambientes como sociedade, escola, empresa, etc.

A característica insensibilidade está presente em nível elevado em todos os traços de personalidade *dark*, perfazendo o núcleo central do *cluster* (Paulhus, 2014). Cada traço se diferencia por algumas características e magnitude, as características de impulsividade e grandiosidade apresentam-se apenas no narcisismo e psicopatia, em que demonstram níveis diferenciados. A manipulação está presente em todos os traços, porém em grau menor no sadismo. A criminalidade observa-se na psicopatia e maquiavelismo, neste último essencialmente quando em indivíduos chamados por Paulhus (2014) de “colarinho branco”, ou seja, em cargos com *status* e poder. A crueldade apresenta-se apenas no traço sadismo.

Estes traços, investigados no ambiente corporativo, são associados principalmente a práticas manipuladoras, antiéticas, fraudulentas, de corrupção e gerenciamento de resultados. Wakefield (2008) observaram que os profissionais analisados que apresentavam traços de maquiavelismo tenderam a ter uma postura menos ética no contexto de trabalho. Shafer e Wang (2011) observaram que os profissionais analisados que demonstraram o traço de maquiavelismo julgaram o GR como uma prática tolerável.

Capalbo et al. (2017) ao analisar o impacto do narcisismo no GR, observaram que CEOs com traço de narcisismo, se relacionaram com maior nível de GR por *accruals*. Ham et al. (2017) também constatou que o narcisismo de CEOs e CFOs se associou com maior nível de gerenciamento por *accruals* e decisões reais, em que o impacto maior foi em relação ao GR por decisões reais.

Stevens, Deuling e Armenakis (2012) ao analisar o traço de psicopatia em indivíduos bem-sucedidos no ambiente corporativo, observou associação com tomada de decisão não ética. Lingnau et al. (2017) observaram que no contexto empresarial, indivíduos com traços de psicopatia tiveram maior aceitação de crimes realizados por outros. Além disso, D'Souza e Lima (2015) observaram que gestores de empresas brasileiras, com traços elevados de maquiavelismo, narcisismo e psicopatia se associaram com tomada de decisão oportunista. Góis (2017) observou que CEOs norte americanos com elevado maquiavelismo, narcisismo, psicopatia e sadismo influenciaram no aumento do GR por *accruals* e decisões reais.

Não é o traço de personalidade sombrio que pode ser prejudicial no sentido de manipular situações, mas sim o nível, sendo que quanto mais elevado for este traço, maior a tendência para manipulações e insensibilidade (Amernic & Craig, 2010). Quando indivíduos possuem níveis elevados de tais traços, são considerados prejudiciais, pois apresentam sentimento de insegurança, inadequação, podendo se comportar de forma não ética, sendo suscetíveis a serem frios, cruéis, exibicionistas e fixados por poder, *status*, prestígio e superioridade (Amernic & Craig, 2010) e podem se associar a maiores níveis de GR (Ham et al., 2017).

Observam-se pesquisas que relacionaram indivíduos com traços *dark* com o GR, porém não se observaram pesquisas sobre o *trade off* das estratégias de GR por *accruals* e decisões reais, frente a executivos com personalidade *dark*. Assim, não há muitos achados sobre as preferências destes indivíduos em relação ao tipo de GR a ser realizado, em que algumas poucas evidências de estudos podem conceder indicativos de tal.

De acordo com Baker, Lopez, Reitenga e Ruch (2019) as preferências sobre as estratégias de GR podem ser delimitadas em relação aos executivos analisados. De acordo com o autor, CEOs possuem responsabilidade sobre operações estratégicas das empresas, enquanto CFOs são responsáveis pela qualidade dos relatórios contábeis, em que há relação de poder do CEO frente ao CFO.

Para Gunny (2010) e Beckmann et al. (2019) entre gestores/executivos o gerenciamento por decisões reais é mais popular, em comparação com o de *accruals*, pois conseguem disfarçar práticas de manipulação como decisões operacionais sinceras para o funcionamento das empresas. Além disso, o GR por decisões reais tende a ser menos detectável por auditorias e controles em comparação com o de *accruals* (Badertscher et al., 2009; Burnett et al., 2012; Gao et al., 2017; Shaikh et al., 2019). Assim, acredita-se que pela relação de poder entre CEOs e CFOs, a preferência destes seria pelo GR por decisões reais, pois seria mais difícil de ser detectado, além de que cumprindo com metas de desempenho por meio desta estratégia, não teriam a necessidade de gerenciar também por meio de contas de acumulações.

Quanto à relação da personalidade *dark* de executivos e o GR, tem-se observado de maneira geral, relação com ambas as estratégias de GR (decisões reais e *accruals*). Salvo o estudo de Ham et al. (2017) que observou que CEOs e CFOs com traço de narcisismo, impactaram em maior grau no GR por decisões reais em relação ao GR por *accruals*.

Traços de personalidade *dark* concedem aos indivíduos determinadas características, como elevada inteligência, manipulação e estratégia, assim, acredita-se que estes tendo alcançado as metas de resultado por meio do GR por decisões reais, não iriam realizar ainda o GR por *accruals*, pois poderiam ser detectados por auditorias e controles. Além disso, diante de uma literatura bastante crescente sobre impactos de indivíduos com nível elevado de personalidade *dark* no GR, apresenta-se a hipótese 1:

H₁: Executivos com traços elevados de personalidade *dark* realizam o *trade-off* das estratégias de gerenciamento de resultados por *accruals* e decisões reais.

Esta hipótese (H₁), caso não seja rejeitada, sinalizará que executivos mesmo com traços elevados de personalidade *dark*, tendem a não realizar o GR por *accruals*, caso já tenham cumprido as metas de desempenho com a realização do GR por decisões reais. Por conseguinte, de acordo com D'Souza et al. (2019) além de traços elevados, que são amplamente discutidos pela literatura, traços moderados de personalidade *dark* também podem auxiliar a explicar resultados organizacionais.

De acordo com Mchoskey (2001) e Amernic e Craig (2010) são os níveis extremos dos traços *dark*, que podem acarretar consequências. Indivíduos com níveis moderados podem ser não ser tão prejudiciais para com a empresa em que trabalham, pois podem ter grande vitalidade, sentimento de segurança para lidar com problemas e possuem inteligência, o que os tornam fundamental para o andamento das atividades das empresas, em ampla concorrência. Assim, com o objetivo de reportar em novas discussões sobre os traços de personalidade *dark*, também em nível moderado, apresenta-se a hipótese 2.

H₂: Executivos com traços moderados de personalidade *dark* realizam o *trade-off* das estratégias de gerenciamento de resultados por *accruals* e decisões reais.

Esta hipótese (H₂), caso não seja rejeitada, apresentará novas discussões sobre traços de personalidade *dark*, contribuindo com a literatura sobre níveis moderados, e indicando que executivos com traços moderados de personalidade *dark*, caso já tenham cumprido as metas de desempenho com a realização do GR por decisões reais, tendem a não realizar por *accruals*.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa se configura como descritiva, de levantamento de dados, documental e quantitativa. A população do estudo refere-se a 327 empresas listadas na B3 (ano base 2018), devido a exclusão de 117 empresas financeiras de um total de 444 empresas. O período de análise correspondeu aos anos de 2010 a 2018. A amostra da pesquisa é não balanceada entre os anos, assim foram analisadas 31 empresas no ano de 2010, 29 empresas no ano de 2011, 33 empresas em 2012, 31 no ano de 2013, 39 no ano de 2014, 51 no ano de 2015, 52 em 2016, 48 em 2017 e 30 em 2018, perfazendo o total de 344 observações de empresas entre os anos de 2010 a 2018.

Considerou-se na amostra a empresa em que os dois ou pelo menos um dos executivos (CEO e/ou CFO) respondeu o questionário que capta a personalidade *dark*. O total de executivos que retornaram a pesquisa foi 110 e como alguns desempenharam a função de executivo mais que um ano na mesma empresa (90%) e outros desempenharam a função de executivo em mais empresas da amostra (22%), esta repetição de cargos entre empresas e anos possibilitou a utilização de suas respostas do SD4 para 344 observações de empresas. Esta estratégia metodológica foi em função de traços de personalidade serem relativamente estáveis (Johnson et al., 2013).

O GR de uma empresa é em razão das atividades anormais desta em relação às demais empresas do mesmo setor e ano, por este motivo, buscou-se o resíduo (GR) das empresas em relação ao setor e ano (286 empresas). Após, utilizou-se nos modelos principais somente os resíduos das empresas que compõem a amostra delimitada pelos executivos. No Quadro 1 apresenta-se o constructo da pesquisa, com a apresentação das variáveis, descrição e fonte.

Quadro 1: Constructo da pesquisa

Variável	Descrição/Métrica	Fonte
Variáveis Dependentes		
GR por Decisões Reais (GRDR)	$CFO_t/A_{t-1} = \alpha_0 + \alpha_1(1/A_{t-1}) + \beta_1(S_t/A_{t-1}) + \beta_2(\Delta S_t/A_{t-1}) + \varepsilon_t$ (1)	Roychowdhury (2006)
	$PROD_t/A_{t-1} = \alpha_0 + \alpha_1(1/A_{t-1}) + \beta_1(S_t/A_{t-1}) + \beta_2(\Delta S_t/A_{t-1}) + \beta_3(\Delta S_{t-1}/A_{t-1}) + \varepsilon_t$ (2)	
	$DISEXP_t/A_{t-1} = \alpha_0 + \alpha_1(1/A_{t-1}) + \beta(S_t/A_{t-1}) + \varepsilon_t$ (3)	
	$GRDR_t = \varepsilon CFO_t + \varepsilon PROD_t + \varepsilon DISEXP_t$ (4)	
GR por <i>accruals</i> (GRA ou AD)	$TA_t = \alpha_0 + \beta_1\left(\frac{1}{A_{t-1}}\right) + \beta_2(\Delta R_t) + \beta_3(PPE_t) + v_t$ (5)	Modelo Dechow, Sloan e Sweeney (1995).
	$NDA_t = \alpha\left(\frac{1}{A_{t-1}}\right) + \beta_1(\Delta R_t - \Delta CR_t) + \beta_2(PPE_t)$ (6)	
	$AD_t = TA_t - NDA_t$ (7)	
Variáveis Independentes		
Traços moderados de <i>dark</i> (QLMDARK)	<i>Dummy</i> de nível moderado de maquiavelismo (QLMMAQ) e igual a 1, se apresentou a seguinte amplitude de repostas: 2.2857 a 2.8571, e 0 caso ao contrário; <i>Dummy</i> de nível moderado de narcisismo (QLMNARC) e igual a 1, se apresentou a seguinte amplitude de repostas: 2.8571 a 3.1429, e 0 caso ao contrário; <i>Dummy</i> de nível moderado de psicopatia (QLMPSI) e igual a 1, se apresentou a seguinte amplitude de repostas: 1.4815 a 1.7778, e 0 caso ao contrário; <i>Dummy</i> de nível moderado de sadismo (QLMSAD) e igual a 1, se apresentou a seguinte amplitude de repostas: 1.4167 a 1.7500, e 0 caso ao contrário.	Paulhus (2014); Paulhus et al. (2017); Paulhus (2018), Adaptado de D'Souza et al. (2019)
Traços elevados de <i>dark</i> (QLEDARK)	<i>Dummy</i> de nível elevado de maquiavelismo (QLEMAQ) e igual a 1, se apresentou a seguinte amplitude de repostas: 2.8571 a 3.7143, e 0 caso ao contrário; <i>Dummy</i> de nível elevado de narcisismo (QLENARC) e igual a 1, se apresentou a seguinte amplitude de repostas: 3.1429 a 4.4286, e 0 caso ao contrário; <i>Dummy</i> de nível elevado de psicopatia	

	(QLEPSI) e igual a 1, se apresentou a seguinte amplitude de repostas: 1.7778 a 2.8889, e 0 caso ao contrário; <i>Dummy</i> de nível elevado de sadismo (QLESAD) e igual a 1, se apresentou a seguinte amplitude de repostas: 1.7500 a 2.9167, e 0 caso ao contrário.	
VCCA	Variáveis de controle de características das empresas, tais como: Tamanho da empresa – ativo total (TAM); Crescimento das Vendas (CV); Nível de Endividamento (END), Rentabilidade do Patrimônio Líquido (ROE) e Big Four (BIGFOUR).	Leuz (2003), Bushman, Chen, Engel & Smith (2004); Doyle, Ge e McVay (2007).
VCCE	Variáveis de controle de características dos executivos CEO e CFO das empresas, tais como: Estado Civil do Executivo (ECEX); Idade do Executivo (IDADEX); Participante de algum conselho ou comitê durante o mandato (PCMEX); Tipo de executivo (EXEC); Executivo desempenhando a função em mais de uma empresa da amostra ao longo dos anos (EXMEM) e Executivo desempenhando a função na mesma empresa por mais de um ano (EXMANOE).	Peni e Vähämaa (2010); Jiang, Petroni e Wang (2010); Ham et al. (2017); Hilary et al. (2017).

Legenda: $CF0_t$: é o fluxo de Caixa Operacional no final do período t ; A_{t-1} : é o total de ativos no final do período $t-1$; S_t : é as vendas durante o período t ; ΔS_t : é a variação de vendas de período t para período $t-1$; $PROD_t$: é o custo de produção do período t medido pela soma do custo do produto vendido do período t e a mudança no inventário de estoque no período t ; $DISEXP_t$: são as despesas discricionárias no período t ; TA_{it} : *Accruals* totais da empresa i no período t , ponderados pelos ativos totais no final do período t ; $\left(\frac{1}{A_{t-1}}\right)$: 1 dividido pelos Ativos totais da empresa i no final do período t ; ΔR_{it} : Variação das receitas líquidas da empresa i do período t para o período $t-1$, ponderada pelos ativos totais no final do período $t-1$; PPE_{it} : Total do ativo imobilizado e ativo diferido ou intangível da empresa i no final do período t , ponderados pelo ativo total no final do período $t-1$; NDA_{it} : *accruals* não discricionários da empresa i no período t ; ΔCR_{it} : Variação das contas a receber da empresa i do período t para o período $t-1$, ponderada pelos ativos totais no final do período $t-1$; AD_{it} : *accruals* discricionários da empresa no período t .

Fonte: Dados da pesquisa.

Para o gerenciamento de resultados por atividades reais, inicialmente calculou-se o resíduo de cada modelo (Fluxo de Caixa, Custo de Produção e Despesa Discricionária), após os resíduos dos modelos de Fluxo de Caixa e Despesa Discricionária foram multiplicados por -1, para padronizar os resíduos, inferindo que quanto maior, maior também seria o GR. Por fim, pela soma dos resíduos dos três modelos, criou-se a medida agregada de GR por decisões reais (GRDR), a qual foi utilizada nos demais modelos da pesquisa. Para o GR por *accruals*, considerou-se os resíduos por valor absoluto/módulo.

Para a coleta das informações do gerenciamento de resultados e variáveis de controle a nível de empresa, utilizou-se da base de dados Thomson ONE Banker e Demonstrações Financeiras Padronizadas. As informações sobre algumas variáveis de controle a nível de executivos (IDADEX, PCMEX, EXEC, EXMEM e EXMANOE) foram coletadas pelo Formulário de Referência e Demonstrações Financeiras das empresas analisadas.

A coleta da personalidade *Dark Tetrad* dos executivos foi capturada pela aplicação do questionário *Short Dark Tetrad* (SD4) aos CEOs e CFOs das empresas analisadas e do período analisado. O SD4 apresenta 7 questões (1-7) que se referem ao maquiavelismo; 7 questões (8-14) ao narcisismo; 9 questões (15-23) a psicopatia e 12 questões (24-35) ao sadismo, de forma *likert*, em que quanto mais próximo de 5, mais elevado o traço de personalidade *dark*. Com a aplicação deste instrumento capturou-se informações também sobre idade, sexo, estado civil, indicação dos cargos (diretor presidente, diretor financeiro, de relações com investidores ou outros) que executaram nos últimos 10 anos e indicação do nome da(s) empresa(s) em que desempenham(ram) o(s) cargo(s) destacado(s).

Também para a coleta do SD4 foi necessário primeiramente identificar os executivos (CFOs e CEOs) das empresas e dos anos analisados, ter a autorização do autor Paulhus para a aplicação do SD4, realizar a tradução do instrumento pela metodologia Prieto A (1992), solicitar a aprovação do projeto de pesquisa pelo comitê de ética, para então realizar o encaminhamento do convite e questionário (<https://forms.gle/W1GBozEFbQqp1Sgk7>) aos

executivos por meio da rede profissional LinkedIn Corporation. A coleta foi iniciada dia 11 de dezembro de 2018 e finalizada dia 17 de julho de 2019.

A análise dos dados foi realizada por meio de estatística descritiva e regressão linear múltipla robusta (OLS), por meio do *software* STATA. Os modelos foram controlados por setor e ano, com aplicação de teste Durbin-Watson (DW) e VIF, além disso, as variáveis de todos os modelos foram winsorizadas a 1%, e ao se tratar de algumas regressões com moderação foi realizado o Joint F Test, o qual traz a significância da agregação de valor de determinada variável em uma moderação, utilizando-se como parâmetro a soma dos coeficientes destas, de acordo com Cormier e Magnan (2016).

A equação 8 tem por objetivo estimar o resíduo das variáveis explicativas do gerenciamento de resultados por decisões reais, o qual será utilizado como variável preditora nos demais modelos. De acordo com Zang (2012), os gestores/executivos têm motivações e capacidades para ajustar o nível de GR por *accruals* em razão do nível de GR por decisões reais já incorrido.

$$GRDR_{it} = \alpha_0 + \beta_1 \sum VCCA_{it} + \beta_2 \sum VCCE_{it} + \varepsilon_{it} \quad (8)$$

Em que:

$GRDR_{it}$: medida agregada de gerenciamento de resultados por decisões reais;

$\sum VCCA_{it}$: conjunto das variáveis de controle de características das empresas;

$\sum VCCE_{it}$: conjunto das variáveis de controle de características dos executivos;

ε_{it} : resíduo da equação 8, o qual é utilizado como variável explicativa do nível de *accruals* discricionários, (Zang, 2012), renomeado para RES_GRDR.

A equação 9 insere a *proxy* para o *trade-off* observado pelo resíduo da equação 8 (RES-GRDR) como variável explicativa dos *accruals*, e caso o coeficiente da variável seja negativo e estatisticamente significativo, confirmam-se indícios de um *trade-off* das práticas de gerenciamento de resultados (Zang, 2012).

$$GRA_{it} = \alpha_0 + \beta_1 RES_GRDR_{it} + \beta_2 \sum VCCA_{it} + \beta_3 \sum VCCE_{it} + \varepsilon_{it} \quad (9)$$

Em que:

GRA_{it} : nível de gerenciamento de resultados por *accruals*;

RES_GRDR_{it} : *proxy* para o *trade-off* observado pelo resíduo da equação 8.

As equações 10 e 11, tem por objetivo avaliar o impacto dos traços moderados e elevados, respectivamente, da personalidade *Dark Tetrad*, no *trade off* entre o GR por decisões reais e por *accruals*.

$$GRA_{it} = \alpha_0 + \beta_1 RES_GRDR_{it} + \beta_2 \sum QLMDARK_{it} + \beta_3 RES_GRDR_{it} * \sum QLMDARK_{it} + \beta_4 \sum VCCA_{it} + \beta_5 \sum VCCE_{it} + \varepsilon_{it} \quad (10)$$

Em que:

GRA_{it} : nível de gerenciamento de resultados por *accruals*;

$QLMDARK_{it}$: conjunto dos traços moderados de personalidade *dark* (maquiavelismo, narcisismo, psicopatia e sadismo).

$RES_GRDR_{it} * \sum QLMDARK_{it}$: interação da *proxy* para o *trade-off* com o conjunto dos traços moderados de personalidade *dark*.

$$GRA_{it} = \alpha_0 + \beta_1 RES_GRDR_{it} + \beta_2 \sum QLEDARK_{it} + \beta_3 RES_GRDR_{it} * \sum QLEDARK_{it} + \beta_4 \sum VCCA_{it} + \beta_5 \sum VCCE_{it} + \varepsilon_{it} \quad (11)$$

Em que:

GRA_{it} : nível de gerenciamento de resultados por *accruals*;

$QLEDARK_{it}$: conjunto dos traços elevados de personalidade *dark* (maquiavelismo, narcisismo, psicopatia e sadismo).

$RES_GRDR_{it} * \sum QLEDARK_{it}$: interação da *proxy* para o *trade-off* com o conjunto dos traços elevados de personalidade *dark*.

As equações 10 e 11 permitem inferir se o nível moderado e elevado, dos traços de personalidade *Dark Tetrad* influenciam na estratégia de *trade off* entre os tipos de GR, essencialmente pela significância e coeficiente negativo do β_3 .

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Apresentam-se nesta seção a estatística descritiva das variáveis do estudo, frequência dos níveis de personalidade *dark*, relação de *trade off* entre as estratégias de GR e a influência dos traços de personalidade *dark* no *trade off*. Na Tabela 1 apresenta-se a estatística descritiva das variáveis de GR, *trade off*, e variáveis de controle a nível dos executivos e empresas.

Tabela 1: Estatística descritiva das variáveis

Variáveis	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
GR por Decisões Reais (GRDR)	-0,9434224	1,199461	0,0146808	0,2114482
GR por <i>accruals</i> (GRA)	0	1,42313	0,1060694	0,1220532
<i>Proxy</i> para o <i>trade-off</i> (RES_GRDR)	-0,5344837	0,561676 6	8,28e-07	0,1544355
Tipo de executivo (EXEC)	0	1	0,5348837	0,4995082
Participante de algum conselho ou comitê durante o mandato (PCMEX)	0	1	0,2383721	0,4267085
Executivo desempenhando a função em mais de uma empresa da amostra ao longo dos anos (EXMEM)	0	1	0,2151163	0,4115015
Executivo desempenhando a função na mesma empresa por mais de um ano (EXMANOE)	0	1	0,8953488	0,3065493
Idade do Executivo (IDALEX)	27	67	49,68023	8,320621
Estado Civil do Executivo (ECEX)	0	1	0,1831395	0,3873443
Tamanho da empresa (TAM)	4,61	25,36	21,29178	2,201906
Crescimento das Vendas (CV)	-1	22,15152	0,1543922	1,244875
Nível de Endividamento (END)	0	1490,377	17,48951	128,7821
Rentabilidade do Patrimônio Líquido (ROE)	-63,57421	19,72595	-0,1457292	3,919966
Big Four (BIGFOUR)	0	1	0,7965116	0,4031791

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 1, o escore de GR por decisões reais demonstrou média de 0,0146808, enquanto o escore de GR por *accruals* apresentou a média de 0,1060694, indicando maior nível de gerenciamento por *accruals* das empresas analisadas. A *proxy* para o *trade off* demonstrou média de 8,28e-07, com o mínimo de -0,5344837 e o máximo de 0,5616766.

O tipo de executivo evidenciou média de 0,5348837, indicando que 53% dos executivos são CFOs e o restante CEOs, devido ser variável *dummy*, em que 1 representava CFO. A variável PCMEX indicou que 23% dos executivos da amostra participavam de algum conselho ou comitê durante o mandato na empresa. 21% e 89% dos executivos desempenharam a função em mais de uma empresa da amostra ao longo dos anos, e desempenharam a função na mesma empresa por mais de um ano, respectivamente. A idade dos executivos em média é de 49 anos, com o mínimo de 27 anos e o máximo de 67 anos. O estado civil revelou que 18% da amostra eram solteiros ou divorciados, e o restante casados.

O tamanho das empresas demonstrou média de 21,29178, devido ao logaritmo dos ativos totais das empresas. Em média, as empresas demonstraram crescimento das vendas de 15%, nível de endividamento de 17,48951 e rentabilidade de -0,1457292. Ainda, 79% das empresas eram auditadas por grandes firmas de auditoria, o que revela a qualidade de seu monitoramento. Na Tabela 2 apresenta-se a frequência e níveis dos traços de personalidade.

Tabela 2: Frequência e níveis dos traços de personalidade dos executivos

Níveis	Maquiavelismo		Narcisismo		Psicopatia		Sadismo	
	(%)	Amplit.	(%)	Amplit.	(%)	Amplit.	(%)	Amplit.
Baixo	34,01%	1.0000 a 2.2857	43,60%	1.8571 a 2.8571	33,43%	1.0000 a 1.4815	37,21%	1.0000 a 1.4167
Moderado	44,19%	2.2857 a 2.8571	23,26%	2.8571 a 3.1429	38,37%	1.4815 a 1.7778	30,23%	1.4167 a 1.7500
Elevado	21,80%	2.8571 a 3.7143	33,14%	3.1429 a 4.4286	28,20%	1.7778 a 2.8889	32,56%	1.7500 a 2.9167

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 2, os executivos demonstraram níveis baixos, moderados e elevados de personalidade *dark*, devido a amplitude de respostas. A maior concentração dos executivos ao traço maquiavelismo, foi no nível moderado com 44% da amostra, no narcisismo, foi no nível baixo com 43% da amostra, na psicopatia, no nível moderado com 38% da amostra e no sadismo, no nível baixo com 37% da amostra. Estes resultados são congruentes ao observado por D’Souza (2016), quanto aos traços de maquiavelismo, narcisismo e psicopatia. De acordo com D’Souza et al. (2019) as pesquisas devem ser concentradas principalmente sobre os níveis moderados e elevados dos traços *dark*, visto que de maneira geral, o nível baixo tende a não demonstrar consequências negativas a seu meio.

Assim, a presente pesquisa, nos próximos modelos demonstra o impacto dos níveis moderado e elevado de maquiavelismo (44% e 21%, respectivamente), narcisismo (23% e 33%, respectivamente), psicopatia (38% e 28%, respectivamente) e sadismo (30% e 32%, respectivamente), no *trade off* entre as estratégias de GR. Primeiramente, apresenta-se na Tabela 3 a existência do *trade off* das estratégias de GR das empresas analisadas.

Tabela 3: Relação de *trade off* entre as estratégias de GR

Variáveis	VIF	Coefic.	Sig.
<i>Proxy</i> para o <i>trade-off</i> (RES_GRDR)	1,12	-0,055134	0,064*
Tipo de executivo (EXEC)	1,59	0,0089663	0,451
Participante de algum conselho ou comitê durante o mandato (PCMEX)	1,56	0,026279	0,116
Executivo desempenhando a função em mais de uma empresa da amostra ao longo dos anos (EXMEM)	1,32	-0,0141917	0,164
Executivo desempenhando a função na mesma empresa por mais de um ano (EXMANOE)	1,15	0,0180392	0,286
Idade do Executivo (IDADEX)	1,35	-0,0000134	0,985
Estado Civil do Executivo (ECEX)	1,29	0,0054432	0,636
Tamanho da empresa (TAM)	2,16	-0,0004794	0,875
Crescimento das Vendas (CV)	1,16	-0,0199491	0,222
Nível de Endividamento (END)	1,77	0,0000352	0,495
Rentabilidade do Patrimônio Líquido (ROE)	1,09	-0,0012385	0,817
Big Four (BIGFOUR)	1,44	-0,0147855	0,352
	Sig.	0,0000***	
	R ²	0,2084	
	DW	1,604166	
	Robusta, Efeito ano e setor	Sim	

Legenda: * Sig a 10%; ** Sig a 5%; *** Sig a 1%; 344 observações no modelo.

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 3, o modelo se demonstrou significativo e com poder de explicação de 20% das variáveis independentes em relação ao GR por *accruals*. Neste modelo, observou-se principalmente o impacto da variável de *proxy* para o *trade-off* (RES_GRDR) (obtido pelo resíduo da equação 8) na variável dependente de GR por *accruals*.

De acordo com Zang (2012), a variável de *proxy* para o *trade-off* (RES_GRDR) deve se demonstrar significativa e com coeficiente negativo em relação a dependente, para demonstrar a existência de *trade off* entre as estratégias de GR. À medida em que o GR por decisões reais já tenha sido realizado (observado pelo resíduo da equação 8) e cumprido com metas de resultados, os executivos/gestores reduziram o nível de gerenciamento por *accruals*, visto que este é realizado ao final do ano e o de decisões reais ao longo de todo o ano (Zang, 2012).

Assim, de acordo com a Tabela 3 pode-se verificar a existência de *trade off* entre as estratégias de GR das empresas analisadas, devido a variável *proxy* para o *trade-off* (RES_GRDR) demonstrar relação significativa (0,064) e negativa (-0,055134) com a variável de gerenciamento por *accruals*, corroborando com Zang (2012), no contexto de empresas brasileiras. Assim, os executivos da presente pesquisa já tendo realizado o GR por decisões reais ao longo de todo o ano, para reportar em metas de desempenho, ao final do ano realizaram em menor medida o GR por *accruals*. Na Tabela 4 apresenta-se a influência do maquiavelismo, pelo nível elevado e moderado, no *trade off* de gerenciamento de resultados.

Tabela 4: Influência do maquiavelismo no *trade off* de Gerenciamento de Resultados

Variáveis	Nível Moderado (QLMMAQ)		Nível Elevado (QLEMAQ)	
	VIF	Cfe. Sig.	VIF	Cfe. Sig.
RES_GRDR	2,08	-0,0154495 0,675	1,42	-0,064414 0,067*
QLMAQ	1,32	0,0315015 0,001***	1,24	-0,0249839 0,020**
RES_GRDR * QLMAQ Joint F Test ¹	2,04	-0,1219431 0,060* 0,0208 ¹ **	1,43	0,0314198 0,716 0,1443 ¹
Sig.		0,0000***		0,0000***
R ²		0,2370		0,2182
DW		1,649301		1,620481
Robusta, Efeito ano e setor		Sim		Sim
Controle variáveis#		Sim		Sim

Legenda: * Sig a 10%; ** Sig a 5%; *** Sig a 1%; Controle de variáveis # a nível de empresa e executivos; 344 observações no modelo.
Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 4, os modelos se demonstraram significativos, com explicações de 21% a 23% das variáveis. Ao se analisar o impacto do nível moderado de maquiavelismo (QLMMAQ), observou-se influência significativa e para o aumento do GR por *accruals*. A moderação deste nível com o escore de *trade off* (RES_GRDR*QLMMAQ) demonstrou influência significativa e negativa com o GR por *accruals*. O Joint F Test se demonstrou significativo para a soma dos coeficientes das variáveis RES e RES_GRDR*QLMAQ, o que revela a agregação de valor do nível moderado de maquiavelismo no *trade off*, ao ponto de influenciar o GR. Assim, pode-se indicar que CEOs e CFOs com traço moderado de maquiavelismo aderem a estratégia de *trade off* entre as práticas de GR por decisões reais e *accruals*.

Quanto ao modelo com influência do nível elevado de maquiavelismo, observou-se influência significativa e negativa da variável de *trade off* (RES_GRDR) e da variável de nível elevado de maquiavelismo (QLEMAQ) no GR por *accruals*. Assim, pode-se indicar por meio destas análises do maquiavelismo, que quando em nível moderado, tendem a aumentar o GR por *accruals*, porém caso já tenham realizado o GR por decisões reais, observado pelo *trade off*, e também quando em nível elevado, tendem a adotar em menor grau o GR por *accruals*. Na Tabela 5 apresenta-se a influência do narcisismo no *trade off* de gerenciamento de resultados.

Tabela 5: Influência do Narcisismo no *trade off* de Gerenciamento de Resultados

Variáveis	Nível Moderado (QLMNARC)	Nível Elevado (QLENARC)
-----------	--------------------------	-------------------------

	VIF	Cfe. Sig.	VIF	Cfe. Sig.
RES_GRDR	1,45	-0,0628086 0,083*	1,67	-0,0803827 0,028**
QLNARC	1,33	-0,0303953 0,015**	1,25	0,016421 0,101
RES_GRDR * QLNARC Joint F Test ¹	1,53	-0,0092694 0,911 0,0903 ¹	1,70	0,0584367 0,405 0,0713 ¹
Sig.		0,0000***		0,0000***
R ²		0,2221		0,2158
DW		1,660222		1,63266
Robusta, Efeito ano e setor		Sim		Sim
Controle variáveis#		Sim		Sim

Legenda: * Sig a 10%; ** Sig a 5%; *** Sig a 1%; Controle de variáveis # a nível de empresa e executivos; 344 observações no modelo.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se de acordo com a Tabela 5 a significância dos modelos e explicações de 21% a 22%. Observou-se que a variável de *trade off* (RES_GRDR) demonstrou-se significativa nos dois modelos e para a redução do GR por *accruals*. A variável de nível moderado de narcisismo (QLMNARC) influenciou para a redução do GR por *accruals*. A variável de moderação RES_GRDR*QLNARC não se demonstrou significativa nestes modelos. Apresenta-se na Tabela 6 a influência da psicopatia no *trade off* de gerenciamento de resultados.

Tabela 6: Influência da Psicopatia no *trade off* de Gerenciamento de Resultados

Variáveis	Nível Moderado (QLMPSI)		Nível Elevado (QLEPSI)	
	VIF	Cfe. Sig.	VIF	Cfe. Sig.
RES_GRDR	1,84	-0,0572957 0,176	1,47	-0,071342 0,045**
QLPSI	1,28	-0,0059968 0,560	1,24	-0,0147014 0,149
RES_GRDR * QLPSI Joint F Test ¹	1,97	0,0115487 0,875 0,2087	1,45	0,047049 0,480 0,1187 ¹
Sig.		0,0000***		0,0000***
R ²		0,2092		0,2136
DW		1,606287		1,606982
Robusta, Efeito ano e setor		Sim		Sim
Controle variáveis#		Sim		Sim

Legenda: * Sig a 10%; ** Sig a 5%; *** Sig a 1%; Controle de variáveis # a nível de empresa e executivos; 344 observações no modelo.

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 6 os modelos demonstraram-se significativos e com poder de explicação de 20% a 21%. Somente a variável de RES_GRDR demonstrou influência significativa e negativa com a dependente, em que as demais variáveis não se demonstraram associadas. Na Tabela 7 apresenta-se a influência do sadismo no *trade off* de GR.

Tabela 7: Influência do Sadismo no *trade off* de Gerenciamento de Resultados

Variáveis	Nível Moderado (QLMSAD)		Nível Elevado (QLESAD)	
	VIF	Cfe. Sig.	VIF	Cfe. Sig.
RES_GRDR	1,52	-0,0554209 0,128	1,86	-0,0727727 0,096*
QLSAD	1,52	0,0053027 0,704	1,44	-0,0278884 0,016**
RES_GRDR * QLSAD Joint F Test ¹	1,70	-0,0075086 0,935 0,1803	1,78	0,0292401 0,644 0,1163

Sig.	0,0000***	0,0000***
R ²	0,2089	0,2220
DW	1,604878	1,656375
Robusta, Efeito ano e setor	Sim	Sim
Controle variáveis#	Sim	Sim

Legenda: * Sig a 10%; ** Sig a 5%; *** Sig a 1%; Controle de variáveis # a nível de empresa e executivos; 344 observações no modelo.

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 7 os modelos foram significativos, com poder de explicação de 20% a 22%. Observou-se que a *proxy* de *trade off* (RES_GRDR) e o nível elevado de sadismo (QLESAD) influenciaram significativamente para a redução do GR por *accruals*, em que a moderação não se demonstrou significativa.

De maneira geral, pode-se observar a existência do *trade off* entre as estratégias de GR por decisões reais e *accruals*, corroborando com Badertscher et al. (2009), Burnett et al. (2012), Zang (2012), Braam et al. (2015), Gao et al. (2017) e Shaikh et al. (2019). As empresas analisadas, tendo já realizado o GR por decisões reais ao longo do ano, para cumprimento de metas, utilizaram em menor grau o GR por *accruals*, ao final do ano.

Também, dentre os traços de personalidade investigados tais como maquiavelismo, narcisismo, psicopatia e sadismo, pelos níveis moderados e elevados, observou-se que somente executivos com nível moderado de maquiavelismo aderiram a estratégia de *trade off* entre as práticas de GR. Assim, rejeitou-se a hipótese 1 de “H₁: Executivos com traços elevados de personalidade *dark* realizam o *trade-off* das estratégias de gerenciamento de resultados por *accruals* e decisões reais”. Mas, por outro lado, não se rejeitou a hipótese 2 “H₂: Executivos com traços moderados de personalidade *dark* realizam o *trade-off* das estratégias de gerenciamento de resultados por *accruals* e decisões reais”, em específico no que se refere ao traço de personalidade maquiavelismo.

Indica-se que executivos com traço moderado de maquiavelismo, tendem a não realizar o GR por *accruals*, caso já tenham cumprido as metas de desempenho com a realização do GR por decisões reais, pois poderiam ser descobertos por auditorias e controles. Por conseguinte, de acordo com Jones (2013), indivíduos maquiavélicos são estrategistas a longo prazo, não agindo de forma impulsiva, mas sim planejada, e em situações de alto risco, calculam os riscos e benefícios para a realização de suas ações.

5. CONCLUSÕES

A presente pesquisa observou no contexto de empresas brasileiras manipulações de informações contábeis por meio de GR por decisões reais e *accruals* e executivos com traços baixos, moderados e elevados de personalidade *dark*. Níveis baixos de personalidade *dark*, de maneira geral, não geram consequências ao ambiente, em que níveis moderados e elevados merecem atenção em pesquisas, pois podem demonstrar impactos diferenciados. Na situação de indivíduos com níveis elevados de personalidade *dark*, podem impactar em manipulações, enquanto na situação de níveis moderados, podem até mesmo apresentar impactos positivos, como alavancar o desempenho da organização.

Observou-se que os executivos, sem considerar incentivos específicos, aderiram ao *trade off* entre as estratégias de GR, preferindo a adoção do GR por decisões reais, realizado ao longo do ano, por meio de manipulações em atividades de investimento, financiamento etc. Assim, ao final do ano, com o cumprimento de metas de desempenho pela realização do GR por decisões reais, tendem a diminuir a realização do GR por *accruals*.

Da mesma forma, observou-se que executivos com nível moderado do traço maquiavelismo adotaram a estratégia de *trade off* entre as práticas de GR. Indivíduos com maquiavelismo, são altamente inteligentes e estratégicos, em que calculam os riscos e

benefícios decorrentes da adoção de determinada prática, e assim, preferiram não gerenciar por *accruals*, caso já haviam alcançado seus objetivos, por meio do GR por decisões reais.

5.1 Implicações Teóricas

Indica-se que o gerenciamento de resultados, que é amplamente analisado pela literatura pela perspectiva de *accruals*, pode ser mais bem detectado por decisões reais, uma vez que os executivos realizariam em primeiro momento esta prática e não havendo o cumprimento de metas, então realizariam por *accruals*.

Ainda, a pesquisa apresenta evidências de traços elevados de personalidade *dark*, que são discutidos na literatura, além disso, evidências sobre traços moderados da personalidade *dark*, os quais são poucos estudados em campo organizacional. Apresenta-se, que na situação de escolha entre práticas de gerenciamento de resultados, traços moderados de personalidade *dark* se associaram mais ao *trade off*, do que traços elevados, indicando à literatura e novas pesquisas sobre a atenção que deve ser dada a este nível de traço de personalidade, essencialmente ao maquiavelismo.

Dependendo do ambiente, como o corporativo, pode ser constatado em indivíduos maior concentração de níveis moderados, do que elevados, e assim impactar nas atividades da empresa, merecendo atenção em pesquisas sobre explicações e consequências deste. Observou-se que quando moderado o traço de maquiavelismo, o executivo tende a não extrapolar resultados já alcançados por meio do GR por decisões reais, o qual utiliza seu estado mental para atrair resultados por manipulações, porém, não ao ponto de despertar atenção de controles e regulações.

5.2 Implicações Práticas

A presente pesquisa contribuiu de forma prática, ao evidenciar ao mercado de capitais e órgãos de regulação, práticas manipuladoras de resultado, sendo realizadas de forma a uma substituir a outra, para cumprimento de metas. As restrições podem não extinguir a prática de GR, mas alterar a estratégia a ser adotada para manipular resultados. Assim, deve-se desenhar medidas de controle sobre o GR por decisões reais, e aplicá-las ao longo de todo o ano, e não só ao final, por meio de auditorias, pois esta técnica é a mais popular.

Também, no que se refere a análise de personalidade, infere-se que não há personalidade melhor que a outra, mas se tratando de traços *dark*, podem ser delineadas por características específicas, que podem impactar diferentemente nos contextos, em comparação com outros grupos e influenciar em práticas de manipulação. Indica-se que as empresas e os próprios indivíduos devem conhecer e observar possíveis impactos que se pode ter no seu ambiente, decorrente de aspectos de personalidade, a fim de reduzir os negativos e potencializar os positivos.

5.3 Limitações e Direções para Futuras Pesquisas

A presente pesquisa possui como limitação a associação de dados primários e secundários, entretanto, foi necessário, a fim de reportar os fenômenos, em contexto da realizada de empresas. Sugere-se como pesquisas futuras, a análise de outros traços de personalidade não investigados na presente pesquisa, como o *borderline*, por exemplo, que ao contrário dos traços *dark*, está presente em indivíduos que “amam de forma exagerada e desenfreada”, e podem também apresentar impactos positivos e negativos no contexto corporativo. Além disso, sugere-se a análise de outros modelos de GR não investigados no presente estudo, a fim de aprofundar os achados.

REFERÊNCIAS

- Amernic, J. H. & Craig, R. J. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism. *Journal of Business Ethics*, 96(1), 79-93.
- Badertscher, B. A., Phillips, J. D., Pincus, M. & Rego, S. O. (2009). Earnings management strategies and the trade-off between tax benefits and detection risk: To conform or not to conform? *The Accounting Review*, 84(1), 63-97.
- Baker, T. A., Lopez, T. J., Reitenga, A. L. & Ruch, G. W. (2019). The influence of CEO and CFO power on accruals and real earnings management. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 52(1), 325-345.
- Beckmann, K. S., Escobari, D. A. & Ngo, T. (2019). The real earnings management of cross-listing firms. *Global Finance Journal*, 41, 128-145.
- Bergstresser, D. & Philippon, T. (2006). CEO incentives and earnings management. *Journal of Financial Economics*, 80(3), 511-529.
- Braam, G., Nandy, M., Weitzel, U. & Lodh, S. (2015). Accrual-based and real earnings management and political connections. *The International Journal of Accounting*, 50(2), 111-141.
- Burnett, B. M., Cripe, B. M., Martin, G. W. & Mcallister, B. P. (2012). Audit quality and the trade-off between accretive stock repurchases and accrual-based earnings management. *The Accounting Review*, 87(6), 1861-1884.
- Bushman, R., Chen, Q., Engel, E. & Smith, A. (2004). Financial accounting information, organizational complexity and corporate governance systems. *Journal of Accounting and Economics*, 37(2), 167-201.
- Capalbo, F., Frino, A., Lim, M. Y., Mollica, V. & Palumbo, R. (2017). The impact of CEO narcissism on earnings management. *Abacus*, 54(2), 210-226.
- Cloninger, C. R. (1994). Temperament and personality. *Current Opinion In Neurobiology*, 4(2), 266-273.
- Cohen, D. A. & Zarowin, P. (2010). Accrual-based and real earnings management activities around seasoned equity offerings. *Journal of Accounting and Economics*, 50(1), 2-19.
- Cohen, D. A., Dey, A. & Lys, T. Z. (2008). Real and accrual-based earnings management in the pre-and post-Sarbanes-Oxley periods. *The Accounting Review*, 83(3), 757-787.
- Cormier, D. & Magnan, M. L. (2016). The advent of IFRS in Canada: incidence on value relevance. *Journal of International Accounting Research*, 15(3), 113-130.
- 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 Dark Triad e a maximização de lucros. *Revista Contabilidade & Finanças*, 30(79), 123-138.
- Dechow, P. M., Sloan, R. G. & Sweeney, Amy P. (1995). Detecting earnings management. *Accounting Review*, p. 193-225.
- Doyle, J. T., Ge, W. & Mcvay, S. (2007). Accruals quality and internal control over financial reporting. *The Accounting Review*, 82(5), 1141-1170.
- D'Souza, M. & Lima, G. A. S. F. (2015). The dark side of power: the Dark Triad in opportunistic decision-making. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 8(2), 135-156.
- D'Souza, M. F. (2016). *Manobras Financeiras e o Dark Triad: o despertar do lado sombrio na gestão*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade do Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo.
- Gao, J., Gao, B. & Wang, X. (2017). Trade-off between real activities earnings management and accrual-based manipulation-evidence from China. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 29, 66-80.

- Góis, A. D. (2017). *The Dark Tetrad of Personality and the Accounting Information Quality: The Moderating Effect of Corporate Reputation*. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
- Gunny, K. A. (2010). The relation between earnings management using real activities manipulation and future performance: Evidence from meeting earnings benchmarks. *Contemporary Accounting Research*, 27(3), 855-888.
- Ham, C., Lang, M., Seybert, N. & Wang, S. (2017). CFO narcissism and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, 55(5), 1089-1135.
- Healy, P. M. (1985). The effect of bonus schemes on accounting decisions. *Journal of Accounting and Economics*, 7(1-3), 85-107.
- Hilary, G., Huang, S. & Xu, Y. (2017). Marital status and earnings management. *European Accounting Review*, 26(1), 153-158.
- Jiang, J. X., Petroni, K. R. & Wang, I. Y. (2010). CFOs and CEOs: Who have the most influence on earnings management? *Journal of Financial Economics*, 96(3), 513-526.
- Johnson, E. N., Kuhn Jr, J. R., Apostolou, B. A. & Hassell, J. M. (2013). Auditor perceptions of client narcissism as a fraud attitude risk factor. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(1), 203-219.
- Jones, D. N. (2013). What's mine is mine and what's yours is mine: The Dark Triad and gambling with your neighbor's money. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 563-571.
- Jones, J. J. (1991). Earnings management during import relief investigations. *Journal of Accounting Research*, 193-228.
- Leuz, C. (2003). IAS versus US GAAP: information asymmetry-based evidence from Germany's new market. *Journal of Accounting Research*, 41(3), 445-472.
- Lingnau, V., Fuchs, F. & Dehne-Niemann, T. E. (2017). The influence of psychopathic traits on the acceptance of white-collar crime: do corporate psychopaths cook the books and misuse the news?. *Journal of Business Economics*, 87(9), 1193-1227.
- Lo, K. (2008). Earnings management and earnings quality. *Journal of Accounting and Economics*, 45(2-3), 350-357.
- Mchoskey, J. W. (2001). Machiavellianism and personality dysfunction. *Personality and Individual Differences*, 31(5), 791-798.
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a taxonomy of dark personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 421-426.
- Paulhus, D. L. (2018). *The Short Dark Tetrad (SD4)*. To be presented at the meeting of the International Conference for Applied Psychology, Montreal, Canada.
- Paulhus, D. L., Curtis, S. R. & Jones, D. N. (2017). Aggression as a Trait: The Dark Tetrad Alternative. *Current Opinion in Psychology*, 19, 88-92.
- Peni, E. & Vähämaa, S. (2010). Female executives and earnings management. *Managerial Finance*, 36(7), 629-645.
- Pethman, T. & Erlandsson, S. (1997). Vad innefattar begreppet psykopati? *Nordisk Psykologi*, 49(2), 114-135.
- Prieto, A. J. (1992). A method for translation of instruments to other languages. *Adult Education Quarterly*, 43(1), 1-14.
- Roychowdhury, S. (2006). Earnings management through real activities manipulation. *Journal of Accounting and Economics*, 42(3), 335-370.
- 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.
- Shaikh, R., Fei, G., Shaique, M. & Nazir, M. R. (2019). Control-Enhancing Mechanisms and Earnings Management: Empirical Evidence from Pakistan. *Journal of Risk and Financial Management*, 12(3), 130, 2019.

- Spain, S. M., Harms, P & Lebreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35.
- Stevens, G. W., Deuling, J. K. & Armenakis, A. A. (2012). Successful psychopaths: Are they unethical decision-makers and why? *Journal of Business Ethics*, 105(2), 139-149.
- Valentine, S. R., Hanson, S. K. & Fleischman, G. M. (2017). The Spiraling and Spillover of Misconduct: Perceived Workplace Bullying, Subclinical Psychopathy, and Businesspersons' Recognition of an Ethical Issue. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 29(4), 221-244.
- Vries, M. FR. K. & Miller, D. (1984). Narcissism and leadership: An object relations perspective. *Human Relations*, 38(6), 583-601.
- Wakefield, R. L. (2008). Accounting and machiavellianism. *Behavioral Research in Accounting*, 20(1), 115-129.
- Wongsunwai, W. (2013). The effect of external monitoring on accrual-based and real earnings management: evidence from venture-backed initial public offerings. *Contemporary Accounting Research*, 30(1), 296-324.
- Zang, A. Y. (2012). Evidence on the trade-off between real activities manipulation and accrual-based earnings management. *The Accounting Review*, 87(2), 675-703.