



117

A Influência de Práticas Environmental, Social and Governance na Relação entre Narcisismo do CEO e Gerenciamento de Resultados

Aluno Doutorado/Ph.D. Student Diego Dantas Siqueira [ORCID iD](#), Aluno Doutorado/Ph.D. Student Esdras dos Santos Carvalho, Doutor/Ph.D. Wenner Glaucio Lopes Lucena [ORCID iD](#)

Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Paraíba, Brazil

Aluno Doutorado/Ph.D. Student Diego Dantas Siqueira

[0000-0002-1421-4080](#)

Programa de Pós-Graduação/Course

Programa de Pós Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba

Aluno Doutorado/Ph.D. Student Esdras dos Santos Carvalho

Programa de Pós-Graduação/Course

Programa de Pós Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba

Doutor/Ph.D. Wenner Glaucio Lopes Lucena

[0000-0002-2476-7383](#)

Programa de Pós-Graduação/Course

Programa de Pós Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba

Resumo/Abstract

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a influência das práticas Environmental, Social and Governance (ESG) na relação entre narcisismo do CEO e gerenciamento de resultados (GR). Dados de 96 empresas não financeiras foram analisados durante 2011 a 2021 totalizando 579 observações. O Narcisismo teve como proxy a proeminência da fotografia do CEO obtida a partir da análise dos relatórios, anual, relato integrado, ou sustentabilidade disponíveis nos sites da B³ e das empresas. As práticas ESG, assim como as demais variáveis foram obtidas a partir da base de dados Refinitiv Eikon. A análise foi realizada utilizando regressão linear múltipla com dados em painel por efeitos fixos. Os resultados mostraram que não existe uma relação significativa entre o narcisismo do CEO e o GR. Por sua vez, foi encontrada uma relação negativa entre as práticas ESG e o GR. Sinalizando que empresas com melhor desempenho ESG apresentam um menor envolvimento em práticas de GR. Em relação ao papel moderador do ESG, não foram encontradas evidências de que o desempenho ESG seja capaz de reduzir a propensão de CEOs narcisistas em gerenciar resultados. Ao analisar de forma separada as dimensões que compõe o score ESG verificou-se um efeito moderador positivo da dimensão de governança corporativa na relação entre narcisismo e GR. Esta pesquisa contribui ao ampliar o debate interdisciplinar analisando características da área de negócios e da área psicológica. Além disso, estes resultados podem ser úteis ao demonstrarem às empresas que investimentos em ações ESG podem auxiliar os mecanismos de controle.

Modalidade/Type

Artigo Científico / Scientific Paper

Área Temática/Research Area

Tópicos Especiais de Contabilidade (TEC) / Special Topics in Accounting



A Influência de Práticas *Environmental, Social and Governance* na Relação entre Narcisismo do CEO e Gerenciamento de Resultados

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a influência das práticas *Environmental, Social and Governance* (ESG) na relação entre narcisismo do CEO e gerenciamento de resultados (GR). Dados de 96 empresas não financeiras foram analisados durante 2011 a 2021 totalizando 579 observações. O Narcisismo teve como *proxy* a proeminência da fotografia do CEO obtida a partir da análise dos relatórios, anual, relato integrado, ou sustentabilidade disponíveis nos sítios da B³ e das empresas. As práticas ESG, assim como as demais variáveis foram obtidas a partir da base de dados *Refinitiv Eikon*. A análise foi realizada utilizando regressão linear múltipla com dados em painel por efeitos fixos. Os resultados mostraram que não existe uma relação significativa entre o narcisismo do CEO e o GR. Por sua vez, foi encontrada uma relação negativa entre as práticas ESG e o GR. Sinalizando que empresas com melhor desempenho ESG apresentam um menor envolvimento em práticas de GR. Em relação ao papel moderador do ESG, não foram encontradas evidências de que o desempenho ESG seja capaz de reduzir a propensão de CEOs narcisistas em gerenciar resultados. Ao analisar de forma separada as dimensões que compõe o *score* ESG verificou-se um efeito moderador positivo da dimensão de governança corporativa na relação entre narcisismo e GR. Esta pesquisa contribui ao ampliar o debate interdisciplinar analisando características da área de negócios e da área psicológica. Além disso, estes resultados podem ser úteis ao demonstrarem às empresas que investimentos em ações ESG podem auxiliar os mecanismos de controle.

Palavras-chave: Narcisismo do CEO; Gerenciamento de Resultados; *Environmental, Social and Governance* (ESG).



1. INTRODUÇÃO

No contexto empresarial, onde há assimetria de informação, as informações contábeis divulgadas ao mercado servem como um mecanismo para redução dessa assimetria. A assimetria acontece quando, em uma transação, uma das partes possui mais informações do que a outra. Nesse sentido, os interesses dos gestores (agentes) podem ser diferentes dos interesses dos detentores de capital (principal) e, em decorrência, os primeiros podem agir buscando o alcance de seus objetivos individuais, em detrimento dos objetivos dos acionistas (Jensen & Meckling, 1976).

Existem diferentes incentivos para os gestores/executivos agirem em interesse próprio, como evitar divulgação de perdas contábeis, aumentar a remuneração baseada em desempenho, alcance de determinada meta relacionada aos resultados ou às expectativas de mercado, minimizar a volatilidade dos resultados ao longo do tempo, entre outros (Paulo, 2007). Buscando o alcance destes objetivos, os gestores podem realizar estratégias de gerenciamento de resultados (GR) (Soschinski, Haussmann, Peyerl & Klann, 2020).

O GR é uma representação distorcida e intencional do desempenho econômico da empresa, dentro das escolhas permitidas pelas normas contábeis; não confundindo-se com fraude, e ocorre em decorrência da discricionariedade dos gestores no processo de elaboração dos relatórios contábeis (Lima, Carvalho, Paulo & Girão, 2015). Tal prática é uma atividade de manipulação, sendo o gerenciamento por *accruals* a abordagem mais comum analisada pela literatura (Dechow, Ge & Schrand, 2010).

Ocorre que além de incentivos econômicos e financeiros, podem existir também motivações psicossociais para que gestores/executivos hajam de maneira oportunista (Paulo, 2007). Nesse sentido, estudos têm procurado identificar alguns destes fatores que podem levar a práticas de GR. Sendo verificado que indivíduos com traços de personalidade *dark* (dos tipos, narcisismo, psicopatia, maquiavelismo e sadismo), podem se envolver em práticas de GR para alcançar seus objetivos individuais de *status* e poder (Capalbo et al., 2017; D'Souza & Lima, 2015; D'Souza, Lima, Jones & Carré, 2019; Ham, Lang, Seybert & Wang, 2017; Góis, 2017; Silva, Cunha & D'Souza, 2020, Shafer & Wang, 2011).

Nesta perspectiva, o foco deste estudo é o traço de personalidade narcisista do diretor presidente (*Chief Executive Officer* – CEO). Este traço de personalidade engloba um amplo espectro de comportamentos, dentre os quais destacam-se um senso desmedido de autoimportância, a busca em ser o centro das atenções, autoimagem inflada e irrealista, arrogância e uma constante necessidade de elogios (Morf & Rhodewalt, 2001). Gestores com esta personalidade são ávidos por *status* e reconhecimento podendo até tomar atitudes que prejudiquem a empresa para atingir seus objetivos (Blickle et al., 2006). É comum identificar características de Narcisismo em executivos que ocupam altos cargos gerenciais pois os indivíduos com tais traços procuram cargos com *status* para aumentar seu ego e autoestima (Campbell et al., 2011). Assim, CEOs que apresentam este traço de personalidade podem estar mais propensos a se envolverem em práticas de GR para alcançar seus objetivos (Capalbo et al., 2017).

Diante dos conflitos de interesses que podem incentivar práticas de GR, torna-se crucial que as organizações adotem mecanismos de controle para proteger os interesses dos acionistas e assegurar informações transparentes e de qualidade (Rahman & Ali, 2006). No entanto, controles do tipo coercitivo ou de monitoramento como a governança corporativa podem não ser tão eficazes em relação aos indivíduos que possuem personalidade *dark* (Beecher-Monas, 2013; Buchholz et al., 2014; Silva & Cunha, 2020). Havendo, portanto, a necessidade de se buscar alternativas que auxiliem os mecanismos tradicionais no alinhamento de interesses.



Nesse sentido, Góis (2017) verificou que empresas com forte reputação, devido aos valores, estruturas e regras formais ou informais, bem como a credibilidade e confiabilidade que estão incorporadas na cultura da empresa podem atenuar o efeito dos traços de personalidade sombria dos gestores no GR. Nesta perspectiva, essa pesquisa enfoca no potencial do desempenho ambiental, social e de governança (*Environmental, Social and Governance* [ESG]) para reduzir comportamentos oportunistas de gestores com traço de personalidade narcisista.

Isso porque o engajamento em práticas ESG tem o potencial de refletir na reputação empresarial, bem como na confiança de seus *stakeholders* (Aguinis, 2011; Dunn & Harness, 2018; Harymawan et al., 2021). Sendo sugerido que a ética empresarial e responsabilidade social são indicadores de redução de GR (Shafer, 2015). Assim, o aumento na transparência informacional trazido pelas práticas ambientais e sociais poder reduzir as oportunidades de gerenciar ganhos (Chih et al., 2008). Além disso, CEOs narcisistas têm incentivos para realizar investimentos ESG com intuito de conseguir atenção e reconhecimento, assim como possuem incentivos de evitarem ações irresponsáveis que possam trazer críticas de investidores, funcionários, mídia, ou público em geral, visto que narcisistas respondem negativamente à críticas (Petrenko, Aime, Ridge, & Hill, 2016).

As pesquisas conduzidas nesta perspectiva têm analisado estes fenômenos de maneira isolada. Investigando, por exemplo, a relação entre narcisismo do CEO e as práticas de responsabilidade social corporativa (RSC) (Lin, Sui, Ma, Wang, & Zeng, 2018; Petrenko, Aime, Ridge, & Hill, 2016; Tang, Mack, & Chen, 2018), gerenciamento de resultados (Capalbo et al., 2017; Ham et al., 2017; Silva, et al., 2020), efeito moderador de variáveis como governança e reputação corporativa na relação entre traços de personalidade *dark* e gerenciamento de resultados (Góis, 2017; Silva & Cunha, 2020), bem como investigaram a influência de práticas de RSC no GR (Alipour, Ghanbari, Jamshidinaid & Taherabadi, 2019; Kim, Park & Wier, 2012; Schuster & Klann, 2019). Existindo, portanto, uma lacuna a ser analisada.

Diante do exposto, e considerando o que foi apontado por D'Souza (2020) sobre a importância de investigar se práticas de RSC inibem o gerenciamento de resultados, surge a seguinte questão norteadora da pesquisa: **Qual a influência das práticas ESG na relação entre narcisismo do CEO e gerenciamento de resultados?** Dessa forma, a pesquisa tem como objetivo analisar a influência das práticas ESG na relação entre narcisismo do CEO e gerenciamento de resultados. Essa investigação encontra suporte na Teoria dos Altos Escalões (Hambrick & Mason, 1984; Hambrick, 2007), a qual sustenta que características dos executivos, como valores, experiência e personalidade refletem-se nas suas decisões e, consequentemente, nos resultados organizacionais.

Portanto, empiricamente o estudo avança em relação aos estudos supracitados, ao fornecer uma análise conjunta de características empresariais e comportamentais fornecendo uma compreensão mais profunda deste relacionamento. Preenchendo, portanto, uma lacuna teórica identificada. A única pesquisa encontrada nesse sentido, foi D'Souza (2020) que por meio de um questionário aplicado a 208 profissionais de negócio analisou a moderação da RSC na relação entre o traço de personalidade maquiavélico do CEO e o GR. Esta pesquisa diferencia-se em relação a D'Souza (2020) na medida em que analisa outro traço de personalidade dos CEOs (narcisismo) assim como ao analisar gestores de grandes empresas de capital aberto listadas na B3.

Contribui teoricamente ao ampliar o debate interdisciplinar analisando características da área de negócios e da área psicológica, que apesar da crescente atenção que vem recebendo nos últimos anos, ainda é pouco explorada nacionalmente (D'Souza, 2020). Do ponto de vista



prático os resultados da pesquisa podem ser de interesse das empresas ao demonstrarem que os investimentos em ações ESG podem trazer outras contribuições, além das comumente elencadas pela literatura, auxiliando os mecanismos de controle. Para os *stakeholders* e acionistas, os resultados podem ser úteis dada a relevância em se conhecer quem está no poder e como esta pessoa pode agir, antes de tomar decisões de investimento de curto e longo prazo.

2 REFERÊNCIAL TEORICO

2.1 Teoria dos Escalões Superiores (TES)

A essência da Teoria dos Escalões Superiores tem como premissa refletir traços de personalidade e/ou aptidão dos gestores superiores (gestores de topo) nos processos estratégicos organizacionais (Hambrick & Mason, 1984), pois exprimem características comportamentais peculiares dos tomadores de decisão (Chuang, Nakatani & Zhou, 2009). A ideia central desta teoria está alicerçada em dois pilares: a interpretação dos executivos diante das situações estratégicas com que se deparam e como características individuais (*expertise*, valores e personalidade) destes executivos influenciam nestas interpretações (Hambrick, 2007).

A partir do núcleo desta teoria foram derivados diversos estudos relacionados à sua base epistemológica. A contribuição dos autores basilares está relacionada à perspectiva da escolha estratégica dos gestores (Andrews, 1980; Child, 1972); à relação das variáveis demográficas entre os escalões superiores e as estratégias da organização (Song, 1982; Pfeffer, 1983); à racionalidade limitada que evidencia a relação entre os gestores e a sua tomada de decisão associada ao gerenciamento de resultado (Simon, 1955; March & Simon, 1958) e à visão baseada em recursos humanos (Penrose, 2009; Wernerfelt, 1984).

As novas percepções da Teoria dos Escalões Superiores são oriundas do processo de associação dos atributos (idade, estabilidade, propriedade, educação financeira, experiência de carreira, entre outros) dos gestores de topo com a decisão de investimento e o desempenho da empresa (Rizwan *et al.*, 2022).

Neste sentido, esta teoria tem como premissa alguns atributos (experiência, valor e personalidade) dos gestores do alto escalão que influenciam significativamente as suas escolhas diante de problemas e/ou desafios demandados nas atividades cotidianas (Hambrick, 2007). Na

busca de alternativas estratégicas, as informações internas e/ou externas à organização associadas às características demográficas dos executivos e aos traços de personalidade pode impactar nas responsabilidades dos gestores. Assim, a performance da organização é consequência das tomadas de decisões influenciadas pelas características dos seus executivos.

Portanto, este modelo de processamento de informação comportamental contribui para evidenciar uma visão sistêmica das características das equipes de gestão no processo de tomada de decisão, sobretudo, na tomada de decisão sobre gerenciamento de resultados e práticas de governança corporativa.

2.2 Gerenciamento de Resultados

A informação contábil divulgada, é afetada pelos critérios alternativos de reconhecimento e evidenciação, que possibilitam ao gestor escolher entre os diferentes critérios permitidos pela legislação contábil. Do mesmo modo, o próprio modelo de apresentação é refletido no resultado contábil, tendo em vista que pelo regime de competência os efeitos econômicos das transações são evidenciados independente da realização dos fluxos de caixa relacionados (Paulo, 2007).



Nesse sentido, o gerenciamento de resultados (GR) pode ser definido como um ajuste proposital na elaboração das demonstrações financeiras a serem reportadas aos usuários da informação, buscando obtenção de algum benefício privado e/ou mascarar o verdadeiro desempenho da empresa (Healy & Wahlen, 1999; Schipper, 1989). Ou ainda, os resultados podem ser manipulados para sinalizar informações privadas, de todo modo, o GR afeta a informatividade dos lucros (Ching, Firth & Rui, 2006).

Dentre as estratégias de GR, a literatura aponta que estas podem ser por meio de escolhas contábeis (*accruals* discricionários) ou por meio de atividades reais. O primeiro ocorre quando o gestor utiliza da flexibilidade permitida pelos critérios contábeis para maximizar ou reduzir os *accruals*, sem que haja reflexo imediato no fluxo de caixa da empresa, podendo aumentar ou diminuir o resultado (Morás & Klann, 2020). Como exemplos dessas escolhas pode-se citar, a escolha do método de avaliação de estoques, o critério de depreciação, provisões, etc. (Fields et al., 2001).

Por sua vez, o GR por atividades reais ocorre quando os gestores, buscando atingir algum objetivo específico, decidem alterar determinados níveis de atividades operacionais das empresas; como por exemplo a antecipação ou postergação das receitas, aumento da produção para redução de custos fixos, redução de gastos com Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), dentre outros (Soschinski et al., 2021).

2.3 Desenvolvimento da Hipótese

O narcisismo pode ser entendido como o grau em que um indivíduo tem o senso inflado sobre sua importância e busca ter essa autovisão reforçada de maneira contínua (Bollaert & Petit, 2010), em outras palavras o indivíduo narcisista se autoadmira e sente a necessidade de reconhecimento e admiração por parte daqueles que estão ao seu redor (Garcia, 2021). Afirmando, assim, sua superioridade (Judge et al., 2006).

Indivíduos com este traço de personalidade acreditam ser superiores em relação aos demais, bem como tendem a acreditar que a equipe só terá êxito com a sua presença, superestimando suas qualidades e *status* (Paulhus, 2018), bem como buscam ter a sua superioridade reafirmada de forma contínua (Chatterjee & Hambrick, 2007).

Este conjunto de características presentes em indivíduos narcisistas os incentivam a realizar ações mais ousadas, que podem trazer maiores riscos (Campbell et al., 2004; Wallace & Baumeister, 2002), e que supostamente ressaltam seu talento como gestores, contribuindo para o sucesso da empresa (Chatterjee & Hambrick, 2007). Nesta perspectiva, CEOs narcisistas podem buscar a maximização de ganhos por meio de GR criando uma imagem do desempenho financeiro que alimenta nestes executivos a necessidade de admiração, louvor e senso de importância (D'Souza et al., 2019).

Evidências anteriores apontam para esta relação. Por exemplo, Ham et al. (2017) verificaram que o narcisismo de diretores financeiros (*chief financial officer* – CFO), prediz o comportamento de relatórios financeiros incorretos, bem como se relaciona com o GR. Resultados semelhantes foram encontrados por Buchholz, Lopatta e Maas (2014), Frino et al. (2015) e Silva et al., (2019) constatando uma relação positiva entre os CEOs com nível elevado de narcisismo e o GR. Já D'souza et al. (2019) verificaram que o efeito combinado entre os três traços do *Dark Triad* (dentre eles, o narcisismo) estava positivamente relacionado com a maximização oportunística de ganhos. Estes resultados reforçam o importante efeito da personalidade do CEOs nas escolhas contábeis.

Nesse sentido, buscando minimizar comportamentos oportunistas dos gestores, as organizações podem implementar mecanismos de controles tais como governança corporativa,



bem como complementá-los com outros mecanismos formais ou não, tais como código de ética, cultura pautada em confiança, bom relacionamento com os *stakeholders*, etc. Sobre isso, pesquisas têm demonstrado que o desempenho de sustentabilidade das empresas, tais como as práticas de RSC e ESG se relacionam negativamente ao GR. Demonstrando que empresas que apresentam melhor desempenho de sustentabilidade realizam menos GR, e conseqüentemente, apresentam uma informação contábil de melhor qualidade (Bozzolan *et al.*, 2015; Martínez-Ferrero *et al.*, 2015; Scholtens & Kang, 2013).

Isso ocorre pelo fato de que empresas que se comprometem a investir neste tipo de prática buscam, dentre outras coisas, a construção de uma melhor relação com os *stakeholders*, melhoria na reputação (Rezzae, Dou e Zhang, 2019), requisito ético (Alipur *et al.*, 2019), etc. de modo que tais informações possam refletir na qualidade dos relatórios financeiros.

Assim, verifica-se que tais práticas auxiliam na redução da prática de GR. Havendo argumentos de que práticas de RSC poderiam mitigar a propensão de CEOs com traços de personalidade maquiavélicos em praticar GR (D'Souza, 2020). Sobre isso, Góis (2017) conduziu um estudo em empresas com sede nos Estados Unidos e descobriu que a Tétrade Sombria da personalidade (dentre elas o narcisismo) dos CEOs apresentou relação positiva com todos os tipos de GR, no entanto, a interação entre a Tétrade Sombria da personalidade e a reputação corporativa está negativamente relacionada a todos os tipos de GR. Demonstrando que a reputação corporativa auxilia na mitigação de comportamentos oportunistas de gestores com traços de personalidade sombrios, devido aos valores, estruturas e regras formais ou informais construídas em empresas com forte reputação.

Nesta perspectiva, este estudo tem como premissa que os CEOs narcisistas tendem a um maior envolvimento em práticas de GR para atingir seus objetivos. No entanto, em empresas com melhores desempenhos ESG esse GR seria reduzido. Pois, parte-se do pressuposto que maiores investimentos em práticas ESG tenham como principal motivação comportamentos éticos; assim, espera-se uma maior qualidade das informações contábeis quando comparado a empresas com menor nível de investimento em práticas ESG (Hong & Andersen, 2011; Kim *et al.*, 2012). Do mesmo modo, caso o investimento em práticas ESG seja motivado para reforçar a reputação da empresa ou para repará-la (Barrage *et al.*, 2014), as empresas seriam menos propensas a adotar práticas capazes de reduzir a qualidade de seus lucros, pois essas estratégias poderiam acarretar uma ameaça adicional à sua reputação (Kim *et al.*, 2012). Assim, tendo em vista que os narcisistas respondem negativamente às críticas (Rhodewalt & Sorrow, 2003), eles tendem a evitá-las (Petrenko *et al.*, 2016).

Diante do que foi apresentado, foi formulada a seguinte hipótese a ser testada empiricamente:

H₁: As práticas ESG afetam a relação entre narcisismo do CEO e gerenciamento de resultados.

O desenho da pesquisa está representado na figura 1.

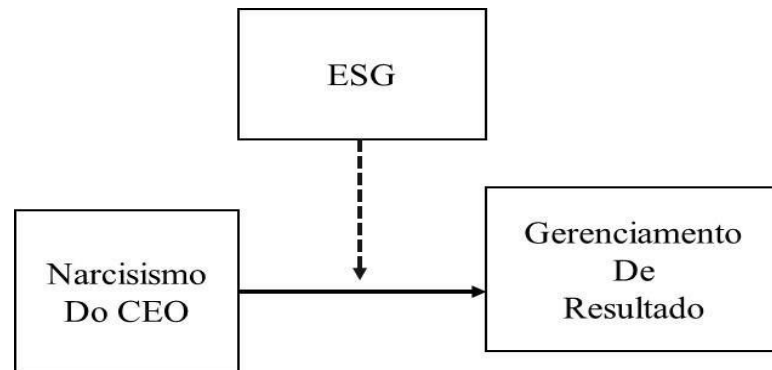


Figura 1. Desenho e hipóteses da pesquisa
Fonte: Elaboração própria (2022).

3 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para alcance do objetivo proposto, a população do estudo englobou todas as empresas brasileiras não financeiras listadas na Brasil, Bolsa e Balcão (B3) em 2022. Totalizando 343 empresas. Destas, foram excluídas as empresas que não apresentaram dados suficientes para mensuração das variáveis. Desta forma, a amostra do estudo consistiu em 96 empresas.

Como delimitação temporal, foi analisado o período de 2011 a 2021, devido ao fato de que para a mensuração do GR por *accruals* é necessária a utilização de variáveis defasadas, inviabilizando o uso de 2010 pelo fato de que antes desse período ainda não havia adoção obrigatória das normas internacionais de contabilidade (IFRS) pelas empresas brasileiras, e 2021 por se tratar do último ano com informações disponíveis.

3.1 Variáveis da pesquisa

O nível de GR por *accruals* discricionários foi estimado utilizando o modelo proposto por Pae (2005). Tal abordagem foi escolhida pois se trata de um modelo que avança em relação a algumas das fragilidades do modelo de Jones (1991) (Paulo, 2007), até então bastante adotado pelas pesquisas na área. O modelo de Pae (2005) é evidenciado na Equação 1. Para a mensuração dos *accruals* totais, foi utilizada a abordagem do fluxo de caixa (Martins, 2016), conforme Equação 2.

$$TA_{it}/A_{it-1} = \alpha_0 + \alpha_1 1/A_{it-1} + \alpha_2 \Delta R_{it}/A_{it-1} + \alpha_3 PPE_{it}/A_{it-1} + \alpha_4 CFO_{it}/A_{it-1} + \alpha_5 CFO_{it-1}/A_{it-2} + \alpha_6 TA_{it-1}/A_{it-2} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$TA_{it} = (\text{Lucro}_{it} - CFO_{it}) / A_{it-1} \quad (2)$$

Onde:

TA_{it} corresponde aos *accruals* totais da empresa i no período t ;

A_{it} corresponde ao ativo total da empresa i no período t ;

ΔR_{it} corresponde a variação das receitas líquidas da empresa i no período entre t e $t-1$;

PPE_{it} corresponde ao ativo imobilizado da empresa i no período t ;

CFO_{it} corresponde ao fluxo de caixa operacional da empresa i no período t ;

Lucro_{it} corresponde ao resultado antes de itens extraordinários e operações descontinuadas da empresa i no período t ;



ε_{it} corresponde aos resíduos do modelo usados como *proxy* para GR por *accruals* discricionários.

Por sua vez, o Narcisismo do CEO foi mensurado com base em uma métrica já validada pela literatura que reflete, dentro outras coisas, um senso de autoimportância e anseio por admiração (Olsen et al., 2014; Rijsenbilt & Commandeur, 2013), obtidos a partir de dados secundários publicados pelas empresas. Dessa forma, o Narcisismo do CEO teve como *proxy* a proeminência da fotografia do CEO, com base em Olsen et al. (2014). Ressalta-se que tal *proxy* já foi adotado em estudos nacionais (Araújo, Góis, De Luca & Lima, 2020; Garcia, 2021). Dessa forma, com base na Tabela 1 a métrica de Narcisismo recebeu pontuações a partir da presença/ausência, tamanho e composição da fotografia.

Tabela 1

Nível de narcisismo do *chief executive officer* (CEO) com base na fotografia encontrada nos relatórios, anual, relato integrado, ou de sustentabilidade

Sem fotografia do CEO = 1 ponto
Fotografia do CEO com um ou mais executivos = 2 pontos
Fotografia do CEO sozinho, ocupando menos do que meia página = 3 pontos
Fotografia do CEO sozinho, ocupando mais do que meia página, sendo o restante ocupado por texto = 4 pontos
Fotografia do CEO sozinho, ocupando a página inteira = 5 pontos

Fonte: Olsen et al. (2014).

A fotografia dos CEO foi obtida a partir da análise dos relatórios, anual, relato integrado, ou de sustentabilidade disponíveis nos sítios da B³ e das próprias empresas. Optou-se por tais relatórios, pois se tratam de divulgações voluntárias, nas quais os gestores têm autonomia para intervir no conteúdo da divulgação.

Segundo Araújo et al. (2021) a pontuação atribuída a cada imagem foi dividida por 5 para criar um índice de Narcisismo. Um índice mais alto, implica em um maior Narcisismo do CEO. Em seguida, verificou-se a mediana do índice para todas as empresas para criar uma variável binária de Narcisismo. Atribuindo-se 1 quando o índice ficasse acima da mediana e 0 caso contrário.

A variável relacionada as práticas ESG foi obtida a partir da base de dados *Refinitiv Eikon*. Essa métrica contempla três pilares/dimensões e suas respectivas categorias: (i) Pilar ambiental que engloba a inovação, uso de recursos e emissões; (ii) Pilar Social que envolve direitos humanos, relações com a força de trabalho, comunidade e responsabilidade pelo produto; e (iii) Pilar de governança que abrange questões relacionadas a gestão, acionistas e estratégias de responsabilidade social corporativa (Jia & Li, 2021; Barbosa, Ferrari & Klann, 2021). De maneira geral, as pontuações obtidas para cada uma das práticas de ESG são normalizadas em percentuais que variam de 0 a 100. Quanto mais próximo de 100, maior é o engajamento da empresa em práticas ESG (Barbosa, Ferrari & Klann, 2021). Na Tabela 2 são apresentadas as variáveis de controle, bem como um resumo geral das variáveis utilizadas na pesquisa.



Tabela 2

Métricas para o cálculo das variáveis da pesquisa

Variáveis	Descrição	Métrica	Autores
Variável Dependente			
Gerenciamento de resultados (GR)	<i>Accruals</i> discricionários operacionalizados em valor absoluto.	Modelo de Pae (2005)	-
Variável independente			
Narcisismo (NARC)	<i>Dummy</i> que mede o nível de Narcisismo do CEO	Proeminência da fotografia do CEO	Araújo et al. (2021); Garcia (2021); Olsen et al. (2014).
Variável independente moderadora			
Environmental, Social and Governance (ESG)	Pilares de ESG direcionados ao desempenho ambiental, social e de governança	Metodologia própria da <i>Refinitiv Eikon</i>	-
Variáveis de Controle			
Tamanho (TAM)	Logaritmo natural (LN) da receita	LN da receita total	Haga et al. (2018); Soschinski et al. (2021)
Rentabilidade sobre o ativo (ROA)	Indica a Rentabilidade da empresa	Lucro Operacional dividido pelo Ativo Total	Schuster e Klan (2019)
Endividamento (END)	Indica nível de Endividamento da empresa	Passivo Total dividido pelo Ativo Total	Morás e Klann (2020)
Crescimento das vendas (CV)	Crescimento das vendas pela variação das receitas	Percentual de variação nas vendas	Costa Filho et al., (2018); Soschinski et al. (2021)
Ano	Período de Análise: 2011 a 2021	<i>Dummies</i> para ano	Haga et al. (2018)

Fonte: Elaborado pelos autores.

A estimação das variáveis apresentadas na Tabela 2 foi realizada por meio de regressão linear múltipla com efeitos fixos e dados em painel desbalanceado. O modelo utilizado é sintetizado pela equação 3:

$$GR_{it} = \beta_0 + \beta_1 NARC_{it} + \beta_2 ESG_{it} + \beta_3 NARC * ESG_{it} + \beta_4 TAM_{it} + \beta_5 ROA_{it} + \beta_6 END + \beta_7 CV_{it} + \gamma Ano_t + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

Antes da análise econométrica, foram realizados os testes de especificação do modelo (Testes de *Chow*, *Hausman* e *Breusch-Pagan*) de modo que os resultados apontaram que o modelo mais adequado aos dados é o de efeitos fixos. Em seguida, foram realizados testes para verificar se havia existência de problemas de autocorrelação (teste de *Wooldridge*) e de heterocedasticidade (teste de *Wald*). Como foi encontrada a presença de heterocedasticidade nos dados, a estimação foi realizada com correção para erros robustos de *Newey-West*.



4 – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na tabela 3 é apresentada a estatística descritiva das variáveis adotadas no estudo. Ressalta-se que as variáveis ROA, CV e END foram *winsorizadas* ao nível de 1 e 99% para reduzir o efeito dos outliers nos dados. Dessa forma, é possível observar que de uma forma geral as empresas gerenciaram resultados ao longo do período analisado. Havendo, empresas com baixo nível de gerenciamento (próximo a zero) e empresas com nível mais elevado de GR (valor máximo). Do mesmo modo, verifica-se que mais da metade (57%) dos gestores da amostra apresentam traços de personalidade narcisista.

Em relação ao engajamento em práticas ESG, verifica-se que, em média, as empresas apresentaram cerca de 51% dos indicadores considerados pela base. Havendo empresas com baixo desempenho ESG (valor mínimo 1,06%) e empresas com desempenho elevado (valor máximo de 89,61%) ao longo do período analisado. Além disso, as empresas apresentaram um retorno sobre o ativo médio de 7%, demonstrando que de uma forma geral as empresas conseguem gerar lucro a partir dos seus ativos. Do mesmo modo, as empresas da amostra têm conseguido aumentar suas vendas ao longo do tempo. Contudo, se observada a mediana verifica-se que houve uma pequena diminuição (próxima a zero) nas vendas. Por fim, verifica-se que as empresas apresentam um nível de endividamento relativamente alto.

Tabela 3
 Estatística descritiva

Painel A - Estatística descritiva das variáveis utilizadas na pesquisa							
	GR _{it}	NARC _{it}	ESG _{it}	ROA _{it}	CV _{it}	TAM _{it}	END _{it}
Média	0,04	0,57	50,74	0,07	0,02	21,71	0,69
Desvio Padrão	0,05	0,50	19,40	0,08	0,31	1,49	0,33
Mediana	0,03	1	51,82	0,07	-0,00	21,72	0,66
Mínimo	0,00	0	1,06	-0,23	-0,73	16,99	0,12
Máximo	0,55	1	89,61	0,32	1,50	25,04	2,60
Observações	579						

GR_{it} = *accruals* discricionários em valores absolutos estimados pelo modelo de Pae (2005); NARC_{it} = Variável *Dummy* que mede o Narcisismo do CEO; ESG_{it} = Score ambiental, social e governança; ROA_{it} = rentabilidade sobre o ativo; CV_{it} = crescimento das vendas; TAM_{it} = tamanho da empresa; END_{it} = endividamento. Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Dando sequência a análise, a Tabela 4 evidencia os resultados da análise econométrica da pesquisa. Dessa forma, os resultados encontrados, não permitem inferir que gestores que apresentam traços de personalidade narcisista, se envolvam em práticas de GR para atingir seus objetivos pessoais, como *status*, poder, admiração, etc. Tendo em vista que não foi encontrada relação significativa entre estas variáveis. Este resultado, contrasta evidências de estudos anteriores que verificaram uma influência positiva do narcisismo sobre o gerenciamento de resultados (Capalbo et al., 2017; Ham et al., 2017; Silva, Cunha & D'souza, 2020), e maximização do ganho pessoal (D'Souza et al., 2018). Bem como não permitem ratificar os pressupostos da teoria dos altos escalões, de que características individuais dos gestores, tais como valores, experiência, e traços de personalidade, refletem no processo decisório e resultados organizacionais (Hambrick & Mason, 1984; Hambrick, 2007).

Por sua vez, foi encontrada uma relação negativa entre as práticas ESG e o GR. Sinalizando que empresas com melhor desempenho ESG tendem a apresentar um menor envolvimento em práticas de GR, quando comparadas a empresas que possuem menor



engajamento em práticas ESG. Tal resultado se alinha com a argumentação sustentada neste estudo de que devido uma maior transparência, cultura ética, confiança e reputação buscada por empresas com maior investimento ESG (Dunn & Harness, 2018; Shafer, 2015; Shafer & Lucianetti, 2018), estas estariam menos propensas em se envolverem em práticas que podem ter um reflexo negativo em sua imagem.

Do mesmo modo, este resultado corrobora as evidências encontradas por estudos anteriores demonstrando que um maior compromisso com práticas de responsabilidade social corporativa (RSC), reduzem a propensão ao GR (Chih et al., 2008); assim como demonstraram que empresas que apresenta, maior preocupação com práticas de RSC, também apresentam um comportamento responsável para reduzir práticas de GR, fornecendo informações financeiras mais transparentes e confiáveis aos investidores quando comparadas com empresas que não atendem aos mesmos critérios sociais (Kim, Park & Wier, 2012). No entanto, nossos achados contrastam as evidências encontradas no contexto brasileiro, na qual Schuster e Klann (2019) verificaram que a RSC está relacionada positivamente com o GR, quando este é focado no aumento dos lucros.

Em relação ao papel moderador do ESG, não foram encontradas evidências de que o desempenho ESG seja capaz de reduzir a propensão de CEOs narcisistas em gerenciar resultados. Dessa forma, não foi possível validar a hipótese formulada no estudo. Este resultado diverge das sugestões da literatura de que o engajamento em tais práticas poderia contribuir para mitigar comportamentos oportunistas dos gestores (D'Souza, 2020). Bem como diverge das evidências fornecidas pelo estudo de Góis (2017) ao qual foi constatado que a reputação corporativa contribui para redução de práticas de GR e fraude por parte de gestores com traços de personalidade *dark* (que inclui o narcisismo).

Tabela 4

Resultados da influência das práticas ESG na relação entre Narcisismo do CEO e gerenciamento de resultados

GR_{it}	Coefficiente β (erro padrão robusto)
Narcisismo _{it}	-0,0055 (0,0145)
ESG _{it}	-0,0003* (0,0000)
Narcisismo _{it} * ESG _{it}	0,0001 (0,0002)
Tamanho _{it}	-0,0042*** (0,0007)
Retorno sobre Ativo _{it}	-0,0016 (,0543)
Crescimento das Vendas _{it}	0,0024 (0,0032)
Endividamento _{it}	0,0530*** (0,0042)
Constante	0,1187*** (0,0357)
<i>Dummies</i> de Ano	Sim
Observações	579
R ² overall	0,1859
Teste F	4,30***
Teste de <i>Wooldridge</i>	4,107**
Teste de <i>Wald</i>	83512,11***
Multicolinearidade (VIF)	3,10



GR_{it} = *accruals* discricionários em valores absolutos estimados pelo modelo de Pae (2005); ESG score ambiental, social e governança; $NARC_{it} * ESG_{it}$ = multiplicação entre a *proxy* de Narcisismo do CEO e o Score ESG; Teste F = Significância do modelo; Teste de *Wooldridge* = Teste de autocorrelação; Teste de *Wald* = Teste de heterocedasticidade; VIF = Teste de multicolinearidade (VIF - *variance inflator fator*). Regressão estimada por efeitos fixos com erros padrões robustos (entre parênteses) de Newey-West. ***, **, * = significância em nível de 1, 5 e 10%, respectivamente. Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Em relação as variáveis de controle inseridas no modelo, constatou-se que apenas o tamanho e o endividamento, se mostraram significativas para explicar o GR. Dessa forma, a relação negativa entre o tamanho e o GR sinaliza que empresas maiores tendem a gerenciar menos resultados quando comparadas a empresas de menor porte. Esse achado também foi encontrado em estudos anteriores (Roma et al., 2020; Soschinski et al., 2021). Do mesmo modo, os resultados corroboram as sugestões da literatura de que um maior endividamento tende a aumentar o engajamento em práticas de GR; buscando, por exemplo, atender cláusulas de dívida, bem como originam maior volume de despesas financeiras (que são discricionárias) possibilitando gerenciamento (Gu & Rosett, 2005; Souza & Moraes, 2019).

Adicionalmente, foram analisadas de forma separada cada uma das dimensões que compõe o *score* ESG (dimensão ambiental, social e de governança). Buscando verificar se existem diferenças entre os indicadores na mitigação de práticas oportunistas, os resultados estão apresentados na Tabela 5. Em seu estudo, Silva e Cunha (2020) encontraram evidências de que os mecanismos de governança corporativa moderados por traços de personalidade elevados de psicopatia e maquiavelismo, tiveram redução de eficiência para a redução do GR. Nossos resultados se alinham a estas evidências. Foi constatado um efeito moderador positivo da dimensão de governança corporativa (GC) na relação entre narcisismo e GR. Este resultado sinaliza que na presença de gestores com maiores níveis de traços narcisistas, os mecanismos de GC se mostram menos efetivos em reduzir comportamentos oportunistas.

Evidências semelhantes foram encontradas D'Souza (2020) de que mesmo na presença da RSC, quanto maior o traço de personalidade maquiavélico dos gestores, maior a tendência de atitudes oportunistas para modificar ganhos buscando obtenção de benefício próprio ou benefícios para a empresa, mesmo que isso implique estar em desacordo com normas legais, éticas e profissionais.



Tabela 5

Resultados da influência das dimensões ambiental, social e governança na relação entre Narcisismo do CEO e gerenciamento de resultados

GR_{it}	Modelo 1 (Ambiental)	Modelo 2 (Social)	Modelo 3 (Governança)
Coeficiente β (erro padrão robusto)			
Narcisismo _{it}	-0,0013 (0,0123)	-0,0051 (0,0144)	-0,0197 (0,0126)
ScoreAmbiental _{it}	-0,0002 (0,0001)	- -	- -
ScoreSocial _{it}	- -	-0,0001 (0,0002)	- -
ScoreGovernança _{it}	- -	- -	-0,0002 (0,0002)
NARC _{it} * SCORE _{it}	-0,0000 (0,0001)	0,0001 (0,0002)	0,0003* (0,0002)
Tamanho _{it}	-0,0036** (0,0016)	-0,0045*** (0,0017)	-0,0050*** (0,0007)
Retorno sobre o Ativo _{it}	-0,0017 (0,0542)	-0,0060 (0,0542)	-0,0101 (0,0526)
Crescimento das Vendas _{it}	0,0112 (0,0171)	0,0119 (0,0176)	0,0127 (0,0176)
Endividamento _{it}	0,0551*** (0,0160)	0,0543*** (0,0161)	0,0540*** (0,0157)
Constante	0,0977*** (0,0360)	0,1150*** (0,0366)	0,1308*** (0,0374)
<i>Dummies</i> de Ano	Sim		
Observações	579		
R ² overall	0,1811	0,1788	0,1892
Teste F	4,30***	4,20***	4,15***
Teste de <i>Wooldridge</i>	4,209**	4,585**	4,061**
Teste de <i>Wald</i>	5,500***	5,500***	1,200***
Multicolinearidade (VIF)	2,68	2,97	3,07

GR_{it} = *accruals* discricionários em valores absolutos estimados pelo modelo de Pae (2005); NARC_{it} * SCORE_{it} = multiplicação entre a *proxy* de Narcisismo do CEO e os Scores ambiental, social e governança em cada um dos modelos; Teste F = Significância do modelo; Teste de *Wooldridge* = Teste de autocorrelação; Teste de *Wald* = Teste de heterocedasticidade; VIF = Teste de multicolinearidade (VIF - *variance inflator fator*). Regressão estimada por efeitos fixos com erros padrões robustos (entre parênteses) de Newey-West. ***, **, * = significância em nível de 1, 5 e 10%, respectivamente. Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Assim como no modelo conjunto, apenas as variáveis tamanho e endividamento apresentaram relação estatisticamente significativa com o GR. Por fim, ressalta-se que os resultados do estudo foram afetados negativamente pelo baixo número de observações. Visto que nem todas as empresas brasileiras dispõe de dados suficientes para cálculo da métrica ESG, assim como para mensuração do Narcisismo do CEO ao longo do tempo. Reduzindo consideravelmente a amostra. Portanto, trata-se de uma investigação inicial sobre uma temática ainda pouco explorada e que merece novos estudos para resultados mais abrangentes.



5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou analisar a influência das práticas ESG na relação entre narcisismo do CEO e GR. Para tanto, 579 observações abrangendo o período de 2011 a 2021 foram analisadas usando regressão linear múltipla com dados em painel por efeitos fixos.

Os resultados demonstram que para o contexto e período analisados, o narcisismo do CEO não afeta o GR das empresas. Portanto, não ratificando as sugestões da literatura e evidências empíricas que apontam que gestores com este tipo de personalidade seriam mais propensos em se engajarem em práticas de GR para obter ganhos pessoais.

Além disso, os resultados indicam que as práticas adotadas pelas empresas impactam negativamente no GR. Portanto, verificou-se que as empresas com maior adoção de práticas ESG tendem a apresentar um menor nível de GR quando comparadas a empresas com menor utilização de tais práticas. Corroborando os argumentos da literatura sobre os potenciais benefícios trazidos por um maior engajamento em práticas ESG. Pois refletem aspectos éticos, reputação, transparência dentre vários outros aspectos considerados fundamentais para que haja uma cultura de boas práticas organizacionais.

Contudo, verificou-se que as práticas ESG não exercem influência significativa na relação entre narcisismo do CEO e GR. E, portanto, os resultados não permitem validar a hipótese levantada na pesquisa, de que um maior engajamento em práticas ESG reduziriam a propensão do CEO narcisista em gerenciar resultados. Pois estas empresas, em tese, estariam mais envolvidas em comportamentos éticos e, portanto, teriam uma melhor qualidade de suas informações contábeis; assim como seriam menos propensas a adotarem práticas capazes de reduzir a qualidade de seus lucros, o que poderia impactar negativamente sua reputação.

Verificou-se ainda que quanto maior a empresa menor o GR e que empresas mais endividadas tendem a se envolverem em mais práticas de GR resultados estes alinhados à literatura. No entanto, não foram encontradas relação significativa para a variável de controle ROA.

Por fim, as dimensões que compõe as práticas ESG (ambiental, social e de governança) foram analisadas separadamente. Com intuito de verificar se existem diferenças entre os indicadores na mitigação de práticas oportunistas. No entanto, apenas a interação da GC com o Narcisismo se mostrou positiva e significativa. Assim, este resultado indica que na presença de gestores com maiores níveis de traços narcisistas, os mecanismos de GC se mostram menos efetivos em reduzir comportamentos oportunistas. Novamente, esses resultados alinham-se a literatura anterior.

Portanto, esses resultados podem contribuir para a academia e prática profissional. Para a academia esses resultados fornecem novas evidências acerca da análise conjunta de características comportamentais dos CEOs associadas às características da empresa na qual este atua, temática este que vem crescendo nos últimos anos, porém, ainda pouco explorada. Para as empresas, os resultados podem ser úteis ao demonstrarem que o engajamento em práticas ESG pode reduzir as práticas de GR dentro das organizações.

No entanto, este estudo possui algumas limitações que não minimizam suas contribuições, mas impossibilitam a generalização dos seus resultados. Como principal limitação, tem-se o fato de que um número pequeno de organizações possui dados sobre práticas ESG disponíveis, bem como disponibilizam seus relatórios ao longo do tempo. Tal fato reduziu significativamente a amostra. Dessa forma, novas pesquisas poderão explorar essas limitações para fornecer novos *insights* sobre essa relação. Tais estudos poderão focar sua análise para um segmento específico em que todos os dados estejam disponíveis, e poderão expandir a



análise para outros contextos como o caso da América Latina. Além disso, outras proxies para narcisismo e gerenciamento e até mesmo para as práticas socioambientais podem ser utilizadas para explorar esta relação.

Referências

- 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.
- Alipour, M., Ghanbari, M., Jamshidinaid, B., & Taherabadi, A. (2019). The relationship between environmental disclosure quality and earnings quality: a panel study of an emerging market. *Journal of Asia Business Studies*.
- Andrews, K. R., & Andrews, K. R. (1980). The concept of corporate strategy.
- Araújo, V. C., Góis, A. D., Luca, M. M. M. D., & Lima, G. A. S. F. D. (2020). Narcisismo do CEO e o tax avoidance corporativo. *Revista Contabilidade & Finanças*, 32, 80-94.
- Barbosa, I. S., Ferrari, A. Klann, R. C. (2022). Efeitos do Desempenho ESG na Persistência dos Lucros de Empresas Brasileiras. In *XXII USP International Conference in Accounting*. São Paulo, SP, Brasil.
- Beecher-Monas, E. (2003). Corporate governance in the wake of Enron: an examination of the audit committee solution to corporate fraud. *Administrative Law Review*, 55, 357.
- Blickle, G., Schlegel, A., Fassbender, P., & Klein, U. (2006). Some personality correlates of business white-collar crime. *Applied Psychology: An International Review*, 55(2), 220-233.
- Bollaert, H., & Petit, V. (2010). Beyond the dark side of executive psychology: current research and new directions. *European Management Journal*, 28(5), 362-376.
- Bozzolan, S., M. Fabrizi, C. A. Mallin, and G. Michelon, 2015, Corporate social responsibility and earnings quality: international evidence, *The International Journal of Accounting* 50(4), 361–396.
- Buchholz, F., Lopatta, K. & Maas, K. (2014). The Strategic Engagement of Narcissistic CEOs in Earnings Management. Available at SSRN 2520528.
- Campbell, W. K., Goodie, A. S., & Foster, J. D. (2004). Narcissism, confidence, and risk attitude. *Journal of Behavioral Decision Making*, 17(4), 297-311.
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M., & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 21(4), 268-284.
- 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.
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351-386.
- 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
- Child, J. (1972). Organizational structure, environment and performance: The role of strategic choice. *sociology*, 6(1), 1-22.
- Ching, K. M., Firth, M., & Rui, O. M. (2006). Gestão de resultados, governança corporativa e o desempenho de mercado de ofertas de ações experientes em Hong Kong. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 2(1), 73-98. [https://doi.org/10.1016/S1815-5669\(10\)70017-5](https://doi.org/10.1016/S1815-5669(10)70017-5)



- Chuang, T. T., Nakatani, K., & Zhou, D. (2009). An exploratory study of the extent of information technology adoption in SMEs: an application of upper echelon theory. *Journal of Enterprise information management*.
- Costa, W. B. D., Macedo, M. A. D. S., Yokoyama, K. Y., & Almeida, J. E. F. D. (2017). Análise dos Estágios de ciclo de vida de companhias abertas no Brasil: um estudo com base em variáveis contábil-financeiras. *BBR. Brazilian Business Review*, 14, 304-320.
- D'Souza, M. F., & Lima, G. A. S. F. (2015). The dark side of power: the dark triad in opportunistic decisionmaking. *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., & 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, 123-138.
- Dechow, P., Ge, W., & Schrand, C. (2010). Understanding earnings quality: A review of the proxies, their determinants and their consequences. *Journal of accounting and economics*, 50(2-3), 344-401.
- D'Souza, M. F. (2020). Responsabilidade Social Corporativa Modera a Relação Entre o Traço Maquiavélico e o Gerenciamento de Resultados?. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 14(4).
- Dunn, K., & Harness, D. (2018). Communicating corporate social responsibility in a social world: The effects of company-generated and user-generated social media content on CSR attributions and scepticism. *Journal of marketing management*, 34(17-18), 1503-1529.
- Fields, T. D., Lys, T. Z., & Vicent, L. (2001). Empirical research on accounting choice. *Journal of Accounting and Economics*, 31(1-3), 255-307.
- Frino, A., Lim, M. Y., Mollica, V., & Palumbo, R. (2015). CEO narcissism and earnings management (Documento de Trabalho). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2539555>
- Garcia, I. A. S. (2021). *Performance Financeira das Firms Lideradas por CEOs Narcisistas: O Antes e Depois Da Cadeira Do Poder*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa – PB.
- Gois, 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, São Paulo. doi:10.11606/T.12.2018.tde-22022018-171814. Recuperado em 2022-12-23, de www.teses.usp.br
- Gu, Z., Lee, C. J., & Rosett, J. G. (2005). What determines the variability of accounting accruals? review of quantitative finance and accounting, 57, 313–334.
- Haga, J., Ittonen, K., Tronnes, P. C., & Wong, L. (2018). Is earnings management sensitive to discount rates? *Journal of Accounting Literature*, 41(1), 75-88.
- Ham, C., Lang, M. H., Seybert, N., & Wang, S. (2017). CFO narcissism and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, 55, 1089–1135. doi:10.1111/1475- 679X.12176
- Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: an update. *Academy of Management Review*, 32(2), 334-343.
- 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.
- Harymawan, I., Putra, F. K. G., Fianto, B. A., & Wan Ismail, W. A. (2021). Financially distressed firms: Environmental, social, and governance reporting in Indonesia. *Sustainability*, 13(18), 10156. <https://doi.org/10.3390/su131810156>



- Healy, P. M.; Whalen, J. M. (1999). A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. *Accounting Horizons*. Sarasota, n. 13, p. 365-383. <https://doi.org/10.2308/acch.1999.13.4.365>
- Hong, Y., & Andersen, M. L. (2011). The relationship between corporate social responsibility and earnings management: An exploratory study. *Journal of Business Ethics*, 104(4), 461-471.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of financial economics*, 3(4), 305-360.
- Jia, J., & Li, Z. (2021). Corporate sustainability, earnings persistence and the association between earnings and future cash flows. *Accounting & Finance*.
- Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self-and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 762-776.
- Kim, Y., Park, M. S., & Wier, B. (2012). Is earnings quality associated with corporate social responsibility?. *The accounting review*, 87(3), 761-796.
- Lima, A. S. D., Carvalho, E. V. A. D., Paulo, E., & Girão, L. F. D. A. P. (2015). Estágios do ciclo de vida e qualidade das informações contábeis no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 19, 398-418.
- 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
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations* John Wiley & Sons. *New York*.
- Martínez-Ferrero, J., I. Gallego-Alvarez, and I. M. Garcí ´a-Sanchez, 2015, A bidirec ´ tional analysis of earnings management and corporate social responsibility: the moderating effect of stakeholder and investor protection, *Australian Accounting Review* 25(4), 359–371.
- Morás, V. R., & Klann, R. C. (2020). Influência da governança corporativa na escolha do tipo de gerenciamento de resultados. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 17(44), 105-122. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2020v17n44p105>
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177-196.
- Olsen, K. J., Dworkis, K. K., & Young, S. M. (2014). CEO narcissism and accounting: A picture of profits. *Journal of Management Accounting Research*, 26(2), 243-267.
- Pae, J. (2005) Expected accrual models: The impact of operating cash flows and reversals of accruals. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 24, 5–22. <https://doi.org/10.1007/s11156-005-5324-7>.
- Paulhus, D. L. (2018). The Short Dark Tetrad (SD4). To be presented at the meeting of the International Conference for Applied Psychology, Montreal, Canada.
- Paulo, E. (2007). *Manipulação das informações contábeis: uma análise teórica e empírica sobre os modelos operacionais de detecção de gerenciamento de resultados*. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.12.2007.tde-28012008-113439.
- Penrose, E., & Penrose, E. T. (2009). *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford university press.
- 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>
- Pfeffer, J. (1983). Organizational demography. *Research in organizational behavior*.



- Rahman, R. A., & Ali, F. H. M. (2006). Board, audit committee, culture and earnings management: Malaysian evidence. *Managerial Auditing Journal*, 21(7), 783-804.
- Rezaee, Z., Dou, H., & Zhang, H. (2020). Corporate social responsibility and earnings quality: Evidence from China. *Global Finance Journal*, 45.
- Rhodewalt F, Sorrow DL. 2003. Interpersonal self-regulation: lessons from the study of narcissism. In *Handbook of Self and Identity*, Lea MR, Tangney JP (eds). Guilford Press: New York; 519–535.
- Rijsenbilt, A., & Commandeur, H. (2013). Narcissus enters the courtroom: CEO narcissism and fraud. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 413-429.
- Roma, C. M. S., Louzada, L. C., P. M., Goto, H., & Souma, W. (2020). Earnings management, policy uncertainty and firm life cycle stages: evidence from publicly traded companies in the USA and Brazil. *Journal of Financial Economic Policy*. DOI: <https://doi.org/10.1108/JFEP-02-2020-0031>
- Schipper, K. (1989). Commentary on Earnings Management. *Accounting Horizons*, 3(4) 91–102, DOI: <https://doi.org/10.4135/9781412964289.n318>
- Scholten, B., and F. C. Kang, 2013, Corporate social responsibility and earnings management: evidence from Asian economies, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 20(2), 95–112.
- Schuster, H. A., & Klann, R. C. (2019). Responsabilidade Social Corporativa e Gerenciamento de Resultados por Accruals. *Contabilidade Vista & Revista*, 30(1), 01-26.
- 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.
- 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, A., Cunha, P. R. (2020). Influência do *Dark Tetrad* de Executivos na Relação entre os Mecanismos de Governança Corporativa e o Gerenciamento de Resultados. In *XIV Congresso Anpcont*, Foz do Iguaçu, PR, Brasil.
- Silva, A., Cunha, P. R., D'souza, M. F. (2020). Influência do *Dark Tetrad* de Executivos no Gerenciamento de Resultados. In *XX USP International Conference in Accounting*. São Paulo, SP, Brasil.
- Simon, H. A. (1955). A behavioural and organizational choice. *Quarterly Journal of Economics*, 69, 99-118.
- Song, J. H. (1982). Diversification strategies and the experience of top executives of large firms. *Strategic management journal*, 3(4), 377-380.
- Soschinski, C. K., Haussmann, D. C. S., Peyerl, D. A., & Klann, R. C. (2021). Influência da cultura nacional na relação entre governança corporativa e gerenciamento de resultados. *Revista Contabilidade & Finanças*, 32, 207-223.
- Souza, J. L., & Moraes, R. O. (2019). Influência do Ciclo de Vida Organizacional no Trade-off de Gerenciamento de Resultados por meio de *Accruals* e Decisões Operacionais. In: *XIX USP Intenational Conference in Accounting*, São Paulo – SP, 24 a 26 de Jul.
- 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
- 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), 819.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource view based of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.