



TRAÇOS DE PERSONALIDADE DARK TRIAD DE GESTORES E PROPENSÃO AO GERENCIAMENTO DE RESULTADOS EM COOPERATIVAS DE CRÉDITO

Mestre/MSc. Ana Cláudia Deconto [ORCID iD¹](#), Doutor/Ph.D. Alini da Silva [ORCID iD²](#), Doutor/Ph.D. Cristian Baú Dal Magro [ORCID iD¹](#), Doutor/Ph.D. Sady Mazzioni [ORCID iD¹](#)

¹Universidade Comunitária da Região de Chapecó, Chapecó, SC, Brazil. ²Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brazil

Mestre/MSc. Ana Cláudia Deconto

[0000-0002-5283-0212](#) Programa de Pós-Graduação/Course Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração

Doutor/Ph.D. Alini da Silva

[0000-0002-7043-5566](#) Programa de Pós-Graduação/Course Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis

Doutor/Ph.D. Cristian Baú Dal Magro

[0000-0002-7609-5806](#) Programa de Pós-Graduação/Course Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração

Doutor/Ph.D. Sady Mazzioni

[0000-0002-8976-6699](#) Programa de Pós-Graduação/Course Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração

Resumo/Abstract

A necessidade de as cooperativas atenderem às demandas de seus cooperados e relatar um bom desempenho econômico torna-se estímulo para os gestores utilizarem práticas oportunistas de gerenciamento de resultados. Neste contexto, emergem os traços de personalidade, que podem levar os indivíduos a tomarem decisões dirigidas à satisfação de seus pessoais. O estudo objetivou analisar a influência dos traços de personalidade *Dark Triad* de gestores na propensão ao gerenciamento de resultados de cooperativas de crédito. A amostra da pesquisa compreendeu 103 cooperativas de crédito singulares e a coleta de dados foi realizada por meio do direcionamento de interação *online* aos dirigentes de cooperativas de crédito, de modo a capturar os traços de personalidade e a propensão ao gerenciamento de resultados. Para o tratamento dos dados utilizou-se estatística descritiva e regressão logística com o auxílio do *software Stata*. Os resultados apontaram uma tendência geral de que gestores de cooperativas de crédito com traços de personalidade *Dark Triad* estão tolerantes a gerenciar resultados, além disso, os resultados fornecem às partes interessadas, uma perspectiva sobre a influência das características individuais dos gestores no contexto das cooperativas de crédito, bem como suas possíveis atitudes adotadas para a prática de gerenciamento de resultados.

Modalidade/Type

Artigo Científico / Scientific Paper

Área Temática/Research Area

Contabilidade Financeira e Finanças (CFF) / Financial Accounting and Finance



TRAÇOS DE PERSONALIDADE *DARK TRIAD* DE GESTORES E PROPENSÃO AO GERENCIAMENTO DE RESULTADOS EM COOPERATIVAS DE CRÉDITO¹

RESUMO

A necessidade de as cooperativas atenderem as demandas de seus cooperados e reportar um bom desempenho econômico torna-se estímulo para os gestores utilizarem práticas oportunistas de gerenciamento de resultados. Neste contexto, emergem os traços de personalidade, que podem levar os indivíduos a tomarem decisões voltadas à satisfação dos seus interesses pessoais. O estudo objetivou analisar a influência dos traços de personalidade *Dark Triad* de gestores na propensão ao gerenciamento de resultados de cooperativas de crédito. A amostra da pesquisa compreendeu 103 cooperativas de crédito singulares e a coleta de dados foi realizada por meio do direcionamento de questionário *online* aos dirigentes de cooperativas de crédito, de modo a capturar os traços de personalidade e a propensão ao gerenciamento de resultados. Para o tratamento dos dados utilizou-se estatística descritiva e regressão logística com o auxílio do *software Stata*. Os resultados apontaram uma tendência geral de que gestores de cooperativas de crédito com traços de personalidade *Dark Triad* estão propensos a gerenciar resultados, além disso, os resultados fornecem às partes interessadas, uma perspectiva sobre a influência das características individuais dos gestores no contexto das cooperativas de crédito, bem como suas possíveis atitudes voltadas para a prática de gerenciamento de resultados.

Palavras-chave: Cooperativismo de crédito, Gerenciamento de resultados, Personalidade.

1 INTRODUÇÃO

As sociedades cooperativas compreendem um modelo socioeconômico que contribui para o desenvolvimento regional sustentável. A força do cooperativismo de crédito repercute na distribuição de resultados aos associados e na facilitação do acesso ao crédito (OCB - Organização das Cooperativas do Brasil, 2020; Soares & Sobrinho, 2008), exercendo um importante papel social, por meio da democratização do serviço bancário, intermediando a captação e a oferta de recursos (Porto, Ribeiro, Anjos & Sampaio, 2020).

À medida que as cooperativas de crédito crescem, surge a preocupação em sinalizar um desempenho positivo e de forma continuada ao seu quadro social, sendo que resultados negativos e oscilações podem gerar insegurança ao associado quanto a situação financeira da cooperativa, bem como chamar a atenção dos órgãos reguladores, remetendo a ineficiência da gestão, fatores estes que podem levar os gestores destas entidades a gerenciar resultados e ocasionar problemas de agência (Bressan, Bressan & Silva, 2016).

Os pioneiros nos estudos sobre práticas de gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito foram Brown e Davis (2009) e Hillier, Hodgson, Stevenson-Clarke e Lhaopadchan, (2008). No Brasil, o assunto foi tratado por Maia, Bressan, Lamounier e

¹ Agradecimento ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pelo apoio concedido por meio da Chamada CNPq/SESCOOP Nº 11/2022 - Linha 3 - Desenvolvimento organizacional e promoção da prática cooperativista, e à Secretaria da Educação do Estado de Santa Catarina pela concessão de Bolsa do Programa UNIEDU/FUMDES Pós-graduação (Fundo de Apoio à Manutenção e ao Desenvolvimento da Educação Superior).



Braga (2013), Bressan, Bressan e Silva Júnior (2015), Bressan, Santos e Bressan (2015), Bressan et al. (2016), Bressan, Souza e Bressan (2017), Dantas, Borges e Fernandes (2018), Santos, Bressan, Braga e Guerra (2018), Porto *et al.* (2020) e Santos e Santos (2020).

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

A distribuição de sobras a partir do resultado atingido e a assimetria de informações entre as partes interessadas, podem levar os gestores das cooperativas a apresentar um comportamento contraproducente no processo decisório, de modo a evidenciar aos associados à sua capacidade de manter a credibilidade da cooperativa e reportar lucros (Santos & Santos, 2020). Neste contexto, emerge a propensão ao gerenciamento de resultados, que remete à uma predisposição para a tomada de decisão oportunista por meio da atitude do gestor.

Chowdhury, Mollah e Al Farooque (2018) contribuem ao documentar que as práticas de gerenciamento de resultados podem ser intensificadas por fatores atitudinais dos gestores. Neste cenário, há a discussão dos traços de personalidade *Dark Triad* (narcisismo, maquiavelismo e psicopatia), sendo uma abordagem social da psicologia da personalidade, pesquisada por Paulhus e Williams (2002) e revisitada por Jones e Paulhus (2014). Estes autores criaram um instrumento de pesquisa (questionário autorrelato) para a captura das predisposições de características distribuídas em uma população, sem pretensão de diagnóstico clínico (D'Souza, Lima, Jones & Carré, 2019).

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

Os traços *Dark Triad* têm sido associados as decisões organizacionais, a maximização de ganhos e ao comportamento no trabalho, trazendo destaque para os estudos de Babiak, Neumann e Hare (2010), Campbell, Hoffman, Campbell e Marchisio (2011), Chatterjee e Hambrick (2007), Capalbo, Frino, Lim, Mollica e Palumbo (2017), Carré, Jones e Mueller (2020), D'Souza et al. (2019), D'Souza (2016), D'Souza e Lima (2015), Góis (2017), Grover e Furnham (2021), Ham et al., (2017), Jones (2013), Murphy (2012), Rosenthal e Pittinsky (2006), Shafer e Wang (2011) e Silva (2019).

Gestores influenciados pelos traços de personalidade *Dark Triad*, e motivados por relatar um bom desempenho, satisfazendo e atraindo novos associados, estão mais propensos a se envolver em práticas de gerenciamento de resultados (D'Souza & Lima, 2015; Góis, 2017; Naaman, 2018).

Frente ao exposto, têm-se a seguinte problemática de pesquisa: qual a influência dos traços de personalidade *Dark Triad* de gestores na propensão ao gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito? E o objetivo de analisar a influência dos traços de personalidade *Dark Triad* de gestores na propensão ao gerenciamento de resultados de cooperativas de crédito.

Tendo em vista a representatividade das cooperativas de crédito, o papel que possuem no desenvolvimento regional e a preocupação com o reporte de um bom desempenho ao quadro social, identificar práticas de gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito e a sua relação com os traços *Dark Triad* (maquiavelismo, narcisismo e psicopatia) dos



gestores torna-se relevante por contribuir com o entendimento de como a personalidade e as experiências influenciam as escolhas dos gestores no direcionamento dos negócios (Bouvattier, Lepetit & Strobel, 2014; D'Souza & Lima, 2015; D'Souza et al., 2019; Porto et al., 2020).

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

O estudo torna-se relevante porque irá fornecer aos usuários da informação uma perspectiva das características individuais dos gestores no contexto das cooperativas de crédito e suas possíveis motivações para a prática de gerenciamento de resultados, temática ainda não explorada em estudos anteriores. Ademais, isso destaca a necessidade de atenção na contratação de profissionais para exercerem os cargos de gestão, bem como a necessidade de existência de mecanismos de governança corporativa em cooperativas de crédito.

2 DISCUSSÃO TEÓRICA E DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES

A literatura contábil expõe que a manipulação das informações reportadas por parte de gerentes e o gerenciamento de resultados são vistos como o principal motivo da redução da qualidade da informação contábil, onde os gestores podem utilizar a sua discricionariedade sobre a contabilidade para majorar os resultados (Lee & Masulis, 2009).

Tais situações são discutidas sob o paradigma da Teoria da Agência, preconizado por Jensen e Meckling (1976) que preveem a existência de um contrato entre o agente (gerente/aquele que administra o negócio) e o principal (acionista ou proprietário), havendo a necessidade de separação entre a propriedade e o controle da empresa, podendo causar custos e problemas de agência.

Os problemas de agência têm origem na divergência entre as ações do agente e os interesses do principal, no qual o agente pode adotar um comportamento oportunista (ações ou omissões), visando a sua satisfação pessoal (Adams, 1994; Hill & Jones, 1992). Wright, Mukherji e Kroll (2001) documentam que a Teoria da Agência é norteadada pelo comportamento dos agentes, havendo uma tendência de ações de forma oportunista, com disfarces, distorções ou trapaças mesmo havendo monitoramento e incentivos.

Neste contexto, Park e Shin (2004) afirmam que quando há divergências entre os interesses dos gerentes e dos acionistas, há probabilidade de ocorrência de gerenciamento de resultados, fazendo com que os usuários externos sejam prejudicados. Healy e Wahlen (1999) afirmam que o gerenciamento de resultados ocorre quando os gestores dispõem do julgamento em relatórios corporativos divulgados para driblar as partes interessadas sobre o desempenho da organização ou influenciar os resultados no processo de tomada de decisão.

O ato de gerenciar resultados não é considerado fraude, porém, as entidades que fazem uso de representações alternativas dos eventos contábeis (gerenciamento por *accruals*), atrasando ou adiantando receitas ou despesas (gerenciamento por decisões operacionais), potencializam os problemas de assimetria de informações entre *insiders* e *outsiders*, favorecendo motivações individuais e não refletindo a realidade das organizações (Baralexis, 2004; Degeorge, Patel & Zeckhauser, 1999; Fung & Goodwin, 2013; Martinez (2013); Noronha, Zeng & Vinten, 2008; Park & Shin, 2004; Teoh, Welch & Wong, 1998).



As organizações podem utilizar diferentes estratégias para gerenciar resultados, e entre elas está o gerenciamento de resultados por atividades reais, que ocorre quando as empresas alteram suas estratégias de gestão visando atingir as metas ou superá-las no curto prazo, impactando diretamente no fluxo de caixa e podendo gerar impactos econômicos a longo prazo (Braam, Nandy, Weitzel & Lodh, 2015; Ewert & Wagenhofer, 2005; Gunny, 2010; Roychowdhury, 2006).

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

Assim, à medida que os interesses das partes estiverem desalinhados, os gestores podem agir em benefício próprio motivados principalmente pela compensação financeira envolvida, utilizando de sua posição de poder e influência para a maximização dos seus ganhos (Espahbodi, Liu & Weigand, 2021; Troy, Smith & Domino, 2011).

Tais argumentos enaltecem a necessidade da existência de mecanismos de monitoramento nas organizações e as características dos executivos podem ajudar a explicar os resultados organizacionais (Chatterjee & Hambrick, 2007) e as práticas de gerenciamento de resultados. Neste cenário emerge o estudo dos traços de personalidade *Dark Triad*, que explicam e influenciam atitudes e comportamentos dos indivíduos (D'Souza et al., 2019; Smith, Craig Wallace & Jordan, 2016).

A Tríade Sombria (*Dark Triad*), foi abordada pela primeira vez por Paulhus e Williams (2002) e consiste em três traços de personalidade conexos: o maquiavelismo, o narcisismo e a psicopatia. Crysel et al. (2013) argumentam que os indivíduos que possuem esses traços elevados tendem a possuir opiniões orgulhosas (narcisismo), manipular os outros para alcançar seus objetivos (maquiavelismo) e apresentar pouca empatia (psicopatia).

Os indivíduos maquiavélicos são conceituados como manipuladores e socialmente habilidosos, podendo exibir comportamentos que parecem beneficiar aqueles que estão ao seu redor, mas motivados por ganhos pessoais (Ali, Amorim & Chamorro-Premuzic, 2009; Smith et al., 2016).

O maquiavelismo retrata que os indivíduos são planejadores, suprimem suas emoções imediatas e são estratégicos a longo prazo, assumindo riscos calculados (Judge, Piccolo & Kosalka, 2009; Paulhus & Jones, 2015). Podem fazer uso do poder e da influência de maneira egoísta a fim de promover seus próprios interesses, são bons em compreensão, podem ser menos capazes de entender seus colegas, mas são emocionalmente equilibrados em situações de resistência dos clientes, eficientes no contato inicial e ligações frias (Bagozzi, Verbeke, Dietvorst, Belschak, Van Den Berg & Rietdijk, 2013), em que tais comportamentos são potencialmente relevantes para decisões sobre gerenciamento de resultados.

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

Já os narcisistas são delineados como egoístas, e aqueles com altos traços são vistos como impulsivos, extrovertidos, arrogantes e fazem escolhas mais arriscadas, buscando recompensas, atenção e grandiosidade (Góis, 2017; Grover & Furnham, 2021; Jones, 2013;



Paulhus & Jones, 2015). Personalidades narcisistas almejam aplausos e uma imagem pública que exala poder (Capalbo et al., 2017).

Indivíduos narcisistas buscam a realização por meio de cargos de liderança de modo a terem oportunidades de reconhecimento e poder (Góis, 2017). Chatterjee e Hambrick (2007) e Maleki (2013) discorrem que os executivos narcisistas apadrinham ações ousadas que chamam a atenção, tendo uma relação positiva e significativa com o estilo decisório autoritário.

Capalbo et al. (2017) argumentam que líderes narcisistas têm afinidade com entidades que despendem esforços consideráveis para atingir seus objetivos. Considerando que os anúncios de lucros em uma organização são altamente esperados, e é um indicador chave para avaliar o desempenho de um gestor, assim, empresas com líderes narcisistas tendem a se envolver em gerenciamento de resultados de forma positiva.

Ham et al. (2017) retratam que diretores narcisistas estão propensos a usar provisões e gerenciamento de ganhos para influenciar os resultados. Outra característica desse perfil é o não reconhecimento de perdas no período encobrendo seus erros do passado. Dessa forma, as organizações estão inclinadas a controles internos ineficazes e aumento na incidência de emissão de relatórios incorretos.

No que se refere a psicopatia, este traço é delineado pela insensibilidade, impulsividade, imprudência, baixa empatia, ansiedade (Paulhus & Williams, 2002; Paulhus & Jones, 2015; Southard, Noser, Pollock, Mercer & Zeigler-Hill, 2015) menores níveis de amabilidade e responsabilidade (Moraga, 2015), sendo também reconhecidos como manipuladores (Pethman & Erlandsson, 1997).

No contexto empresarial, Boddy (2011) afirma que profissionais com elevados traços de psicopatia são malévolos calculistas, frios, despreocupados e com personalidade egoísta. Em contrapartida, Harrison, Summers e Mennecke (2016) argumentam que estes profissionais podem proporcionar vantagens às organizações no que se refere ao apetite a riscos, estando associado à determinação e comprometimento em negócios com maior exposição ao risco, além disso, tendem a engrandecer-se em locais caóticos e estressantes. Tais indivíduos apresentam uma pré-disposição a comportamentos aéticos e podem se envolver em práticas de gerenciamento de resultados (D'Souza & Lima, 2015; Smith & Lilienfeld, 2013).

Neste contexto, D'Souza (2016) identificou uma relação positiva entre a interação dos três traços e a decisão de manipular resultados, de forma oportunista. Góis (2017) investigou o efeito moderador da reputação na relação entre traços *Dark Tetrad* (maquiavelismo, narcisismo, psicopatia e sadismo) e a qualidade da informação contábil, tendo como um dos principais achados a relação positiva das personalidades sombrias com o gerenciamento de resultados e fraudes.

Adicionalmente, o estudo realizado por D'Souza et al. (2019) identificou que indivíduos com traços maquiavelistas apresentaram uma maior tendência de gestores apresentarem um comportamento oportunista, visando a satisfação dos seus objetivos pessoais. Traços de psicopatia apresentam uma aproximação positiva, mas moderada em gestores que buscam maximizar seus ganhos por meio da prática de gerenciamento de resultados. Para os traços narcisistas não foram encontradas diferenças de níveis.

Jones (2013) pesquisou se as características que compõem os traços *Dark Triad* podem ter consequências no ambiente financeiro. Entre os resultados, foi observado que o egoísmo da psicopatia e do narcisismo destacou uma disposição a beneficiar a si, mesmo que prejudique os demais, e que os maquiavélicos são estrategistas e planejadores a longo prazo,



relacionando-se com a disposição de arriscar recursos de outra pessoa para obter ganhos pessoais.

Grover e Furnham (2021) investigaram a relação entre a tríade sombria e a propensão a assumir riscos, sendo identificado que todas as medidas da tríade e de tomada de risco estavam correlacionadas. O lado sombrio da personalidade também foi pesquisado por Spain, Harms e Lebreton (2014), que retrataram a sua importância na determinação de resultados organizacionais.

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

Assim, na presença de oportunidade e motivação, o gestor estará propenso a gerenciar resultados, delimitando-se as seguintes hipóteses da pesquisa:

H₁ - Os gestores de cooperativas de crédito com traços de personalidade narcisista estão propensos ao gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito.

H₂ - Os gestores de cooperativas de crédito com traços de personalidade maquiavelista estão propensos ao gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito.

H₃ - Os gestores de cooperativas de crédito com traços de personalidade de psicopatia estão propensos ao gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para atender ao objetivo proposto, realizou-se uma pesquisa descritiva, de levantamento (*survey*) e documental, com abordagem quantitativa. A população da pesquisa compreendeu 817 cooperativas de crédito singulares de todo o território brasileiro. Para contatar estas entidades, foi necessário um endereço de e-mail corporativo, o qual foi obtido na base de dados de instituições financeiras cooperativas, disponível no site do Banco Central. Para alguns casos foram utilizados o *LinkedIn* e o site destas cooperativas para contato, a busca foi realizada a partir do nome da cooperativa e o cargo das pessoas conectadas à página.

O questionário foi direcionado a presidentes, diretores e gestores de áreas, sendo estes profissionais detentores de informações privilegiadas e com poder e influência para gerenciar resultados na cooperativa. Por consequência, a amostra da pesquisa foi delimitada pelo retorno do questionário aplicado aos gestores, resultando em uma amostra final não probabilística e por acessibilidade de 103 gestores de diferentes cooperativas de crédito singulares.

3.1 Constructos da Pesquisa e Instrumentos de Coleta de Dados

O questionário aplicado foi dividido na seguinte forma: i) apresentação da pesquisa; ii) caracterização do respondente e da cooperativa; iii) 27 questões que compõem o instrumento de medição de personalidade SD3, sendo as questões de 1 a 9 sobre o maquiavelismo, 10 a 18 sobre o narcisismo e 19 a 27 relacionadas a psicopatia; iv) 10 questões sobre o processo decisório para gerenciamento de resultados; v) termo de consentimento para participação da pesquisa e vi) agradecimentos.

Anteriormente ao envio do questionário, foi realizado um pré-teste com o objetivo de validar a aplicação das afirmativas utilizadas para captar a propensão dos gestores as práticas



de gerenciamento de resultados e que foram adaptadas dos estudos de Baralexis (2004); Noronha et al. (2008); D'Souza (2016); Góis (2017); Lunardi, Hausmann e Klann (2020).

O SD3 foi atualizado no estudo de Jones e Paulhus (2014) e remete a pré-disposições de características distribuídas na população em geral não patológicas, com base em um questionário autorrelato com nove assertivas para cada traço de personalidade, o qual possibilita verificar a intensidade de concordância do indivíduo, sem pretensão de diagnóstico clínico (D'Souza et al., 2019; Silva, 2019) e não configurando um teste inscrito no Conselho Federal de Psicologia (D'Souza, 2016). Assim, como o SD3 foi validado em estudos anteriores, o questionário foi apenas replicado, conforme tradução apontada na pesquisa de D'Souza (2016). Foi necessária a solicitação de autorização dos autores Jones e Paulhus (2014) para utilização do SD3 na pesquisa, em que se obteve a mesma.

Na tabela abaixo apresenta-se o *constructo* dos traços de personalidade *Dark Triad* pelo instrumento de mensuração de personalidade *Short Dark Triad* (SD3).

Tabela 1 - Constructo dos traços de personalidade *Dark Triad*

Variáveis		Métrica
MAQ	Não é prudente contar seus segredos.	Questionário Escala <i>likert</i> de 5 pontos, em que (1) Discordo totalmente; (2) Discordo; (3) Não concordo nem discordo; (4); Concordo; (5) Concordo Totalmente.
MAQ	Em geral, as pessoas não trabalham com afinco, a menos que tenham que fazê-lo.	
MAQ	Você precisa ter pessoas importantes ao seu lado, não importa a que custo.	
MAQ	Evite o conflito direto com os outros, porque eles poderão ser úteis no futuro.	
MAQ	É prudente manter-se a par de informações que você poderá usar contra as pessoas mais tarde.	
MAQ	Você deve esperar pelo momento certo para dar o troco as pessoas.	
MAQ	Existem coisas que você deve esconder das outras pessoas porque elas não precisam saber.	
MAQ	Certifique-se de que os seus planos beneficiem você, não os outros.	
MAQ	A maior parte das pessoas pode ser manipulada.	
NARC	As pessoas me veem como um líder natural.	
NARC	Eu detesto ser o centro das atenções.	
NARC	Muitas atividades em grupo tendem a ser entediantes sem mim.	
NARC	Eu sei que sou especial, porque as pessoas vivem dizendo isso.	
NARC	Eu gosto de conhecer pessoas importantes.	
NARC	Sinto-me envergonhado quando recebo elogios.	
NARC	Eu já fui comparado a pessoas famosas.	
NARC	Eu sou uma pessoa comum.	
NARC	Eu insisto em receber o respeito que mereço.	
PSICO	Gosto de retaliar pessoas que tem autoridade.	
PSICO	Eu evito situações perigosas.	
PSICO	O revide tem que ser rápido e desagradável.	
PSICO	As pessoas geralmente dizem que eu estou fora de controle.	
PSICO	É verdade que eu posso ser maldoso com os outros.	
PSICO	As pessoas que aprontam comigo sempre se arrependem.	
PSICO	Eu nunca tive problemas com a lei.	
PSICO	Eu gosto de implicar com pessoas malsucedidas.	
PSICO	Digo qualquer coisa para conseguir o que quero.	

Fonte: Jones e Paulhus (2014); D'Souza (2016).



No que se refere aos procedimentos éticos, o questionário dispõe de um termo de consentimento em que o respondente sinaliza a concordância ou não em participar voluntariamente da pesquisa, além disso, os dados foram analisados e apresentados de forma agrupada, protegendo a privacidade do participante.

A partir das respostas, foi estabelecido o escore dos traços de personalidade, mensurado pela média das respostas de cada participante e cada traço SD3, conforme técnica utilizada por Jones e Paulhus (2014), D'Souza (2016) e Silva (2019). Assim, foram quantificadas as variáveis de maquiavelismo, narcisismo e psicopatia dos gestores.

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

Na sequência, apresenta-se as questões aplicadas de modo a captar a propensão dos gestores às práticas de gerenciamento de resultados.

Tabela 2 - Constructo propensão ao gerenciamento de resultados

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Na Tabela 3, evidencia-se as variáveis de controle em nível de gestor utilizadas nos modelos.



Tabela 3 - Variáveis de controle a nível de gestor

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Oportuno destacar que as características da pessoa responsável pelas demonstrações de uma organização, como gênero, estado civil e personalidade podem auxiliar a explicar as variações do gerenciamento de resultados das entidades (Shafer & Wang, 2011; Capalbo et al., 2017; Hilary, Huang & Xu, 2017; Ham et al., 2017; Silva, 2019).

3.2 Procedimentos de Análise dos Dados

No intuito de responder a problemática proposta pela pesquisa, utilizou-se estatística descritiva e regressão logística com o uso do *software Stata*®.

Analisou-se por meio de regressão logística (Equações 1, 2 e 3) a propensão ao gerenciamento de resultados e os traços de personalidade *Dark Triad* dos gestores das cooperativas de crédito, contemplando as hipóteses H_1 , H_2 e H_3 em que “os gestores de cooperativas de crédito com traços de personalidade *Dark Triad* (maquiavelismo, narcisismo e psicopatia) apresentam propensão ao gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito.”

$$PG_{it} = \alpha_0 + \beta_1 MAQ_{it} + \theta_2 \Sigma VCGEST_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$PG_{it} = \alpha_0 + \beta_1 NARC_{it} + \theta_2 \Sigma VCGEST_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

$$PG_{it} = \alpha_0 + \beta_1 PSICO_{it} + \theta_2 \Sigma VCGEST_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

Em que: PG_{it} : Propensão ao Gerenciamentos de Resultados; MAQ_{it} : variável de maquiavelismo dos gestores; $NARC_{it}$: variável de narcisismo dos gestores; $PSICO_{it}$: variável de psicopatia dos gestores; $\Sigma VCGEST_{it}$; variáveis de controle de características dos gestores



ε = Erro da Regressão. Apresentadas as operacionalizações para a análise dos dados, na sequência evidencia-se a análise e interpretação dos resultados.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Do total de 103 gestores de diferentes cooperativas de crédito que responderam ao questionário, 82% são do sexo masculino e somente 18% são mulheres, evidenciando a baixa presença feminina nos cargos de gestão. Tais resultados corroboram com o estudo de Hryniewicz e Vianna (2018), em que quanto maior a liderança do cargo, menor é a representatividade feminina.

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

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

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

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

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

A análise da propensão está relacionada à verificação da atitude dos gestores ao se depararem com a oportunidade de tomar decisões que remetem ao gerenciamento de resultados. Observou-se que 48% dos respondentes apresentaram uma predisposição a tal atitude e 52% não apresentaram. D'Souza (2016) contribuiu ao documentar que os gestores são motivados pelo desejo de aumentar a sua satisfação pessoal e por evidenciar uma expectativa positiva sobre o desempenho.

Observou-se a partir das respostas, que em média os gestores das cooperativas de crédito quase sempre examinam a necessidade de efetuar ajustes nas contas a receber ou na



provisão para devedores duvidosos, o que resulta no aumento ou diminuição da despesa de provisão, além disso, procuram verificar se as despesas administrativas, de propaganda e publicidade e/ou manutenção podem ser ajustadas. Tais indicativos sugerem que os gestores destas cooperativas estão propensos ao envolvimento em gerenciamento de resultados.

Na Tabela 4 apresenta-se os resultados da regressão logística aplicada devido à natureza dicotômica da variável dependente (propensão ao gerenciamento de resultados), frente à variável independente (traços de personalidade Dark Triad) e das variáveis de controle, inseridas por serem consideradas potenciais influenciadoras na tomada de decisão (D'Souza, 2016).

Tabela 4 - Dark Triad de gestores e a propensão ao gerenciamento de resultados

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

Legenda: Níveis de significância: * p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01. MAQ: Maquiavelismo; NARC: Narcisismo; PSICO: Psicopatia; N: número de observações. Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De modo geral, os modelos preveem 75%, 56% e 63% das informações corretamente, e os coeficientes são conjuntamente significativos para explicar a decisão de gerenciar resultados, revelando uma propensão ao gerenciamento de resultados.

Assim, as hipóteses H₁, H₂ e H₃ que predizem que os gestores de cooperativas de crédito com traços de personalidade maquiavelista, narcisista e de psicopatia apresentam propensão ao gerenciamento de resultados em cooperativas de crédito foram confirmadas, revelando uma relação positiva entre a tomada de decisão para gerenciamento de resultados e o *Dark Triad*.

Cabe ressaltar que a Teoria da Agência utilizada como base neste estudo é considerada para análise da decisão de gerenciar os resultados, tendo em vista a existência do interesse do gestor em potencializar os ganhos para reportar um bom desempenho, ser reconhecido e obter benefícios (D'Souza, 2016). Sobre esse aspecto cabe ressaltar que a tomada de decisão é consequência de julgamentos influenciados por opiniões e preferências (D'Souza & Lima, 2015) e gestores com traços de maquiavelismo, narcisismo e psicopatia tendem a se engajar mais no gerenciamento de resultados.

O *Dark Triad* foi associado à prática de atos financeiros ilícitos, sendo o narcisismo percebido como um fator de risco para fraudes pelos auditores, o maquiavelismo a reporte de relatórios incorretos e a psicopatia à prática de infrações financeiras. Ainda, indivíduos com altos traços de narcisismo são impulsivos, não agindo de forma estratégica, aqueles com



alta psicopatia são imprudentes e antissociais e o maquiavélico é oportunista e estratégico, remetendo a ações baseadas em possíveis ganhos financeiros (Carré et al., 2020).

No que se refere ao maquiavelismo, Murphy (2012) identificou que pessoas com maior grau de maquiavelismo são mais suscetíveis ao reporte de informações incorretas. Além disso, evidenciam ausência de culpa frente a um comportamento aético, podendo assim se envolver em práticas de gerenciamento de resultados.

Shafer e Wang (2011) identificaram que indivíduos com altos traços de maquiavelismo avaliaram o gerenciamento de resultados por escolhas contábeis de forma leve, enquanto o gerenciamento operacional apresentou maior severidade.

Em relação ao narcisismo, Capalbo et al. (2017) encontraram uma relação positiva entre o narcisismo do CEO e o gerenciamento de resultados. Chatterjee e Hambrick (2007) argumentam que tal traço em executivos está positivamente relacionado com o dinamismo estratégico da grandiosidade, gerando um desempenho organizacional notável e flutuante.

D'Souza e Lima (2015) sinalizaram que executivos altamente narcisistas ao ocuparem posições de poder e não havendo controle, podem agir de forma aética e prejudicar a organização. Adicionalmente, D'Souza et al. (2019) apontam que tais indivíduos são capazes de aumentar o relato de seu desempenho quando há implicações positivas de *status* social e estão associados ao gerenciamento de resultados.

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

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

A variável sexo apresentou-se positiva e significativa nos modelos 2 e 3 (narcisismo e psicopatia), portanto, gestores do sexo masculino e com traços de narcisismo e psicopatia estão mais propensos a tomada de decisão voltada para o gerenciamento de resultados, do que aqueles do sexo feminino. Tais resultados são consistentes com o descrito por Peni e Vähämaa (2010), em que diferenças de comportamento baseadas em gênero podem influenciar o processo decisório no ambiente corporativo.

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

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

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

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



demonstrando que, ao ocupar cargos mais elevados têm-se a preocupação com a reputação corporativa, sendo considerada uma aliada na redução de assimetria de informações e o gerenciamento de resultados (Góis, 2017).

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

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

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

Os resultados evidenciam de forma geral que os gestores na busca por uma solução satisfatória para atingir seus objetivos empresariais e pessoais, enfrentam o dilema de utilizar as informações contábeis de forma oportunista para tomada de decisão, e, ainda, que os traços de personalidade sombrios estimulam tal prática, beneficiando os gestores em detrimento dos negócios (D'Souza & Lima, 2015).

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

Por fim, um ambiente de controle vulnerável pode ser um gatilho para incentivar indivíduos com traços *Dark Triad* a se envolverem em situações em desacordo com as estratégias da organização, sendo preciso controlar as consequências e compensações dos níveis de controle quando identificado pessoas com estes traços (Bagozzi et al., 2013; D'Souza & Lima, 2015; Góis, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

O estudo buscou analisar a influência dos traços de personalidade *Dark Triad* de gestores na propensão ao gerenciamento de resultados de cooperativas de crédito, a amostra final compreendeu 103 gestores de diferentes cooperativas de crédito.

Para atingir o objetivo proposto realizou-se a mensuração e análise da propensão dos gestores de cooperativas de crédito às práticas de gerenciamento de resultados, tendo como variável independente os traços de personalidade *Dark Triad*. Ao analisar a decisão final, para verificar a atitude oportunística dos gestores frente a tal prática, os três traços evidenciaram que os gestores de cooperativas de crédito estão propensos a gerenciar resultados.

Destaca-se que as decisões tomadas, bem como as interpretações do indivíduo ocorrem devido as suas experiências, valores e a personalidade, assim, verifica-se que os gestores com traços de personalidade estão propensos ao gerenciamento de resultados, contudo,



quando o resultado não ocorre na relação métrica, isso pode mostrar que existem mecanismos nas cooperativas de crédito que fazem com que os gestores não consigam exercer suas verdadeiras intenções na prática.

Em termos de resultados, reforça-se a importância de analisar os traços de personalidade e o processo decisório no ambiente das cooperativas de crédito, considerando que estes traços induzem atitudes e comportamentos dos gestores que nem sempre estão alinhados aos interesses da organização.

Ademais, o resultado reportado pelas cooperativas é acompanhado pelos seus associados e órgãos supervisores, retratando a eficiência da entidade e dos seus gestores, servindo também como medida para mensurar a solidez da cooperativa e a sustentabilidade. Assim, o gerenciamento de resultados é visto como uma estratégia para reportar um desempenho satisfatório, podendo trazer vantagens privadas aos gestores e gerar prejuízos a cooperativa a longo prazo, como o arbitramento de constituição de provisões para operações de crédito, multas e em casos mais extremos a determinação de inelegibilidade do gestor (Bressan et al., 2016).

As descobertas podem ser relevantes para associados, cooperativas de crédito, entidades reguladoras, analistas, auditores, órgãos estatutários das cooperativas, bem como a sociedade em geral, evidenciando que a personalidade do indivíduo interfere nas escolhas e tomadas de decisão contábil. Os resultados também podem ser úteis ao sinalizar a importância da observação de tais traços nos processos de recrutamento e seleção de profissionais (D'Souza, 2016), considerando suas implicações no ambiente corporativo e no combate às fraudes, por exemplo.

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

Além disso, pode haver outros profissionais no ambiente das cooperativas de crédito responsáveis pelo processo decisório que poderiam influenciar o gerenciamento de resultados e que não participaram da pesquisa. Vale destacar que os traços de personalidade podem influenciar comportamentos tanto positivos como negativos no ambiente organizacional (Judge et al., 2009), e por se tratar de traços subclínicos, não sendo analisados de forma clínica, indivíduos com estes traços apresentam convívio formidável e desenvolvem-se no local de trabalho, no ambiente de estudos e na comunidade em geral (Paulhus, 2014).

Para estudos futuros sugere-se a discussão da contabilidade comportamental, utilização de variáveis como a governança corporativa, o reconhecimento dos níveis dos traços, em altos e baixos, a ampliação da amostra de estudo, bem como investigações em outras áreas, como educacional e administrativa. Recomenda-se, também, a investigação dos efeitos positivos de tais traços no ambiente corporativo, podendo ainda incluir outros traços de personalidade, bem como podem ser adotados outros procedimentos metodológicos.



REFERÊNCIAS

- Adams, M. B. (1994). Agency theory and the internal audit. *Managerial Auditing Journal*, 9(8), 8–12. <https://doi.org/10.1108/02686909410071133>
- Ali, F., Amorim, I. S., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Empathy deficits and trait emotional intelligence in psychopathy and Machiavellianism. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 758–762. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.06.016>
- Arun, T. G., Almahrog, Y. E., & Ali Aribi, Z. (2015). Female directors and earnings management: Evidence from UK companies. *International Review of Financial Analysis*, 39, 137–146. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2015.03.002>
- Babiak, P., Neumann, C. S., & Hare, R. D. (2010). Corporate psychopathy: Talking the walk. *Behavioral Sciences & the Law*, 28(2), 174–193. <https://doi.org/10.1002/bsl.925>
- Bagozzi, R. P., Verbeke, W. J. M. I., Dietvorst, R. C., Belschak, F. D., Van Den Berg, W. E., & Rietdijk, W. J. R. (2013). Theory of mind and empathic explanations of Machiavellianism: A neuroscience perspective. *Journal of Management*, 39(7), 1760–1798. <https://doi.org/10.1177/0149206312471393>
- Bamber, L. S., Jiang, J., & Wang, I. Y. (2010). What's my style? The influence of top managers on voluntary corporate financial disclosure. *The Accounting Review*, 85(4), 1131–1162. <https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.4.1131>
- Banco Central do Brasil. (2022). *Relação de Instituições em Funcionamento no País*. https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/relacao_instituicoes_funcionamento
- Baralexis, S. (2004). Creative accounting in small advancing countries: The Greek case. *Managerial Auditing Journal*, 19(3), 440–461. <https://doi.org/10.1108/02686900410524427>
- Boddy, C. R. (2011). The corporate psychopaths theory of the global financial crisis. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 255–259. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0810-4>
- Bouvatier, V., Lepetit, L., & Strobel, F. (2014). Bank income smoothing, ownership concentration and the regulatory environment. *Journal of Banking & Finance*, 41, 253–270. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2013.12.001>
- Braam, G., Nandy, M., Weitzel, U., & Lodh, S. (2015). Accrual-based and real earnings management and political connections. *The International Journal of Accounting Education and Research*, 50(2), 111–141. <https://doi.org/10.1016/j.intacc.2013.10.009>
- Bressan, V. G. F., Bressan, A. A., & Silva Júnior, J. M. da. (2015). Evitar Divulgar Perdas: Foi Uma Estratégia Utilizada na Última Década pelas Cooperativas de Crédito Filiadas ao Sicredi? *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas*, 2(3). <https://doi.org/10.5902/10.5902/2359043216336>
- Bressan, V. G. F., Bressan, A. A., & Silva, J. M. da. (2016). Gerenciamento de resultados em cooperativas no Brasil: avaliação do income smoothing nas filiais do SICREDI. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 9(3), 283–300. <https://doi.org/10.14392/asaa.2016090303>
- Bressan, V. G. F., Santos, L. S. Z., & Bressan, A. A. (2015). Gerenciamento de resultados para evitar divulgar perdas: um estudo das cooperativas de crédito filiais à CONFESOL. In *53º Congresso da SOBER, UPPB, João Pessoa. Anais... Brasília: SOBER* (pp. 1-20).



- Bressan, V. G. F., Souza, D. C. D., & Bressan, A. A. (2017). Income smoothing: a study of the health sector's credit unions. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19, 627-643. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.2617>
- Brown, C., & Davis, K. (2009). Capital management in mutual financial institutions. *Journal of Banking & Finance*, 33(3), 443-455. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2008.08.016>
- Buchholz, F., Lopatta, K., & Maas, K. (2020). The deliberate engagement of narcissistic CEOs in earnings management. *Journal of Business Ethics*, 167, 663-686. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04176-x>
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M., & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.007>
- Capalbo, F., Frino, A., Lim, M. Y., Mollica, V., & Palumbo, R. (2017). The impact of CEO narcissism on earnings management: The impact of CEO narcissism on earnings management. *Abacus*, 54(2), 210-226. <https://doi.org/10.1111/abac.12116>
- Carré, J. R., Jones, D. N., & Mueller, S. M. (2020). Perceiving opportunities for legal and illegal profit: Machiavellianism and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 162(109942), 109942. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109942>
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351-386. <https://doi.org/10.2189/asqu.52.3.351>
- Chowdhury, A., Mollah, S., & Al Farooque, O. (2018). Insider-trading, discretionary accruals and information asymmetry. *The British Accounting Review*, 50(4), 341-363. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2017.08.005>
- Crysel, L. C., Crosier, B. S., & Webster, G. D. (2013). The Dark Triad and risk behavior. *Personality and Individual Differences*, 54(1), 35-40. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.07.029>
- D'Souza, M. F., Lima, G. A. S. F. de, Jones, D. N., & Carré, J. R. (2019). Do I win, does the company win, or do we both win? Moderate traits of the Dark Triad and profit maximization. *Revista Contabilidade & Finanças*, 30(79), 123-138. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201806020>
- Dantas, J. A., Borges, M. A. B., & Fernandes, B. V. R. (2018). Gerenciamento de resultados contábeis em cooperativas de crédito no Brasil. *Revista Ambiente Contábil*, 10(2), 342. <https://doi.org/10.21680/2176-9036.2018v10n2id14112>
- DeGeorge, F., Patel, J., & Zeckhauser, R. (1999). Earnings management to exceed thresholds. *The Journal of Business*, 72(1), 1-33. <https://doi.org/10.1086/209601>
- Driesch, T. V. D., Costa, M. E. S. D., Flatten, T. C., & Brettel, M. (2015). How CEO experience, personality, and network affect firms' dynamic capabilities. *European Management Journal*, 33(4), 245-256. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.01.003>
- D'Souza, M., & Lima, G. A. S. F. D. (2015). The dark side of power: The dark triad in opportunistic decision-making. *Advances in Scientific and Applied Accounting, São Paulo*, 8(2), 135-156. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2641799>
- D'Souza, M. F. (2016). *Manobras financeiras e o Dark Triad: o despertar do lado sombrio na gestão* [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]. <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-06052016-110703/pt-br.php>



- Espahbodi, R., Liu, N., & Weigand, R. A. (2021). Opportunistic earnings management or performance-related effects? Evidence from dividend-paying firms. *Global Finance Journal*, 54(100636), 100636. <https://doi.org/10.1016/j.gfj.2021.100636>
- Ewert, R., & Wagenhofer, A. (2005). Economic effects of tightening accounting standards to restrict earnings management. *The Accounting Review*, 80(4), 1101–1124. <https://doi.org/10.2308/accr.2005.80.4.1101>
- Fung, S. Y. K., & Goodwin, J. (2013). Short-term debt maturity, monitoring and accruals-based earnings management. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 9(1), 67–82. <https://doi.org/10.1016/j.jcae.2013.01.002>
- 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]. <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-22022018-171814/>
- Grover, S., & Furnham, A. (2021). The moderating effects of emotional stability on the relationship between the Dark Triad and different measures of risk-taking. *Personality and Individual Differences*, 171(110450), 110450. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110450>
- Gunny, K. A. (2010). The relation between earnings management using real activities manipulation and future performance: Evidence from meeting earnings benchmarks: Real activities manipulation and future performance. *Contemporary Accounting Research*, 27(3), 855–888. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2010.01029.x>
- Haga, J., Huhtamäki, F., & Sundvik, D. (2022). Employee effort and earnings management. *Global Finance Journal*, 53 (100622), 100622. <https://doi.org/10.1016/j.gfj.2021.100622>
- Ham, C., Lang, M., Seybert, N., & Wang, S. (2017). CFO narcissism and financial reporting quality: Cfo narcissism and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, 55(5), 1089–1135. <https://doi.org/10.1111/1475-679x.12176>
- Harrison, A., Summers, J., & Mennecke, B. (2016). The effects of the dark triad on unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 153(1), 53–77. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3368-3>
- Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999). A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.156445>
- Hilary, G., Huang, S., & Xu, Y. (2017). Marital status and earnings management. *European Accounting Review*, 26(1), 153–158. <https://doi.org/10.1080/09638180.2016.1266958>
- Hill, C. W. L., & Jones, T. M. (1992). Stakeholder-agency theory. *The Journal of Management Studies*, 29(2), 131–154. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1992.tb00657.x>
- Hillier, D., Hodgson, A., Stevenson-Clarke, P., & Lhaopadchan, S. (2008). Accounting window dressing and template regulation: A case study of the Australian credit union industry. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 579–593. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9640-9>
- Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 127(103576), 103576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>



- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A.. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR*, 16 (Cad. EBAPE.BR, 2018 16(3)). <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>
- 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. [https://doi.org/10.1016/0304-405x\(76\)90026-x](https://doi.org/10.1016/0304-405x(76)90026-x)
- Jones, D. N. (2013). What’s mine is mine and what’s yours is mine: The Dark Triad and gambling with your neighbor’s money. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 563–571. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.04.005>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short Dark Triad (SD3): a brief measure of dark personality traits: A brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 855–875. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.004>
- Lee, G., & Masulis, R. W. (2009). Seasoned equity offerings: Quality of accounting information and expected flotation costs. *Journal of Financial Economics*, 92(3), 443–469. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.04.010>
- Li, I.-C., & Hung, J.-H. (2013). The moderating effects of family control on the relation between managerial overconfidence and earnings management. *Review of Pacific Basin Financial Markets and Policies*, 16(02), 1350010. <https://doi.org/10.1142/s0219091513500100>
- Lunardi, M. A., Haussmann, D. C. S., & Klann, R. C. (2020). Propensão ao gerenciamento de resultados em empresas familiares e não familiares. *In: XIV Congresso ANPCONT*.
- Maia, S. C., Bressan, V. G. F., Lamounier, W. M., & Braga, M. J. (2013). Earnings management in Brazilian credit unions. *Brazilian Business Review*, 10(4), 91–109. <https://doi.org/10.15728/bbr.2013.10.4.4>
- Maleki, M. (2013). Narcissism and Decision-Making Styles Principals. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 3(10), 359-370.
- Martinez, A. L. (2013). Gerenciamento de resultados no Brasil: um survey da literatura. *BBR-Brazilian Business Review*, 10(4), 1-31.
- McKee, G., Kagan, A., & Ghosh, A. (2019). Small asset credit union executive succession concerns. *Journal of Co-Operative Organization and Management*, 7(1), 26–33. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2019.03.001>
- Moraga, F. R. G. (2015). La tríada oscura de la personalidad: maquiavelismo, narcisismo y psicopatía. Una mirada evolutiva. *Criminalidad*, 57(2), 253-265.
- Murphy, P. R. (2012). Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37(4), 242–259. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2012.04.002>
- Naaman, C. (2018). *Three Essays on Credit Unions* [Tese de Doutorado, Concordia University]. https://spectrum.library.concordia.ca/id/eprint/984763/1/Naaman_PhD_S2019.pdf
- Noronha, C., Zeng, Y., & Vinten, G. (2008). Earnings management in China: an exploratory study. *Managerial Auditing Journal*, 23(4), 367–385. <https://doi.org/10.1108/02686900810864318>



- OCB - Organização das Cooperativas do Brasil. (s.d.). *Anuário do Cooperativismo Brasileiro*. <https://materiais.somoscooperativismo.coop.br/anuario-do-cooperativismo>
- Park, Y. W., & Shin, H.-H. (2004). Board composition and earnings management in Canada. *Journal of Corporate Finance*, 10(3), 431–457. [https://doi.org/10.1016/s0929-1199\(03\)00025-7](https://doi.org/10.1016/s0929-1199(03)00025-7)
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a taxonomy of dark personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 421–426. <https://doi.org/10.1177/0963721414547737>
- Paulhus, D. L., & Jones, D. N. (2015). Measures of dark personalities. In *Measures of Personality and Social Psychological Constructs* (pp. 562–594). Elsevier.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563. [https://doi.org/10.1016/s0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/s0092-6566(02)00505-6)
- Peni, E., & Vähämaa, S. (2010). Female executives and earnings management. *Managerial Finance*, 36(7), 629–645. <https://doi.org/10.1108/03074351011050343>
- Pethman, T., & Erlandsson, S. (1997). Vad innefattar begreppet psykopati? *Nordisk Psykologi*, 49(2), 114–135. <https://doi.org/10.1080/00291463.1997.11863896>
- Porto, W. S., Ribeiro, M. T. J. D. B., Anjos, L. C. M. D., & Sampaio, Y. D. S. B. (2020). Precisa Sobrar Mais: Gerenciamento de Resultados em Cooperativas de Crédito Brasileiras. *Pensar Contábil*, 22(77).
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 617–633. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2006.10.005>
- Roussanov, N., & Savor, P. (2014). Marriage and managers' attitudes to risk. *Management Science*, 60(10), 2496–2508. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1926>
- Roychowdhury, S. (2006). Earnings management through real activities manipulation. *Journal of Accounting and Economics*, 42(3), 335–370. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2006.01.002>
- Santos, L. S. Z., Bressan, V. G. F., Braga, M. J., & Guerra, C. M. A. (2018). Gerenciamento de resultados e eficiência: um estudo nas cooperativas de crédito filiadas ao sistema Unicred. *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas*, 5(10), 19-32. <https://doi.org/10.5902/2359043228940>
- Santos, R. R. dos, & Santos, J. F. dos. (2020). Income smoothing practices and conservatism in Brazilian credit unions. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 14(1), 76–88. <https://doi.org/10.12712/rpca.v14i1.38886>
- Shafer, W. E., & Wang, Z. (2011). Effects of ethical context and Machiavellianism on attitudes toward earnings management in China. *Managerial Auditing Journal*, 26(5), 372–392. <https://doi.org/10.1108/02686901111129553>
- Silva, A. D. (2019). *Influência do dark tetrad de executivos na relação entre os mecanismos de governança corporativa e a prática de gerenciamento de resultados* [Tese de Doutorado]. Universidade Regional de Blumenau.
- Smith, M. B., Craig Wallace, J., & Jordan, P. (2016). When the dark ones become darker: How promotion focus moderates the effects of the dark triad on supervisor performance ratings: When the Dark Ones Become Darker. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 236–254. <https://doi.org/10.1002/job.2038>
- Smith, S. F., & Lilienfeld, S. O. (2013). Psychopathy in the workplace: The knowns and unknowns. *Aggression and Violent Behavior*, 18(2), 204–218. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.11.007>



- Soares, M. M., & Sobrinho, M. (2008). *Microfinanças: O papel do Banco Central do Brasil e a importância do cooperativismo de crédito* (2ª ed.). BCB.
- Southard, A. C., Noser, A. E., Pollock, N. C., Mercer, S. H., & Zeigler-Hill, V. (2015). The interpersonal nature of dark personality features. *Journal of Social and Clinical Psychology, 34*(7), 555–586. <https://doi.org/10.1521/jscp.2015.34.7.555>
- Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work: Dark Personality Review. *Journal of Organizational Behavior, 35*(S1), S41–S60. <https://doi.org/10.1002/job.1894>
- Teoh, S. H., Welch, I., & Wong, T. J. (1998). Earnings management and the Long-Run market performance of initial public offerings. *The Journal of Finance, 53*(6), 1935–1974. <https://doi.org/10.1111/0022-1082.00079>
- Troy, C., Smith, K. G., & Domino, M. A. (2011). CEO demographics and accounting fraud: Who is more likely to rationalize illegal acts? *Strategic Organization, 9*(4), 259–282. <https://doi.org/10.1177/1476127011421534>
- Wright, P., Mukherji, A., & Kroll, M. J. (2001). A reexamination of agency theory assumptions: extensions and extrapolations. *The Journal of Socio-Economics, 30*(5), 413–429. [https://doi.org/10.1016/s1053-5357\(01\)00102-0](https://doi.org/10.1016/s1053-5357(01)00102-0)