

Personalidade Dark Tetrad e gerenciamento de resultados: o efeito moderador da reputação corporativa

Alan Diógenes Góis (In Memoriam)¹ , Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima² , Márcia Martins Mendes De Luca³ , Giorgio Gotti⁴ 

¹ Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil.

² University of Illinois at Urbana-Champaign, Champaign, Illinois, Estados Unidos da América

³ Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Ceará, Brasil.

⁴ University of Texas Rio Grande Valley, Edinburg, Texas, Estados Unidos da América



²gerlando@illinois.edu

³marciamdeluca@gmail.com

⁴giorgio.gotti@utrgv.edu

Editado por:

Moacir Manoel Rodrigues Junior

Resumo

Objetivo: O estudo objetiva investigar o efeito moderador da reputação corporativa na relação entre a personalidade Dark Tetrad e o gerenciamento de resultados.

Método: Foram adotadas duas abordagens: archival e experimento. Na abordagem archival, foram analisados os dados de 434 empresas (2.645 observações) sediadas nos EUA, referentes ao período 2010-2017. O gerenciamento de resultados foi representado pela qualidade dos accruals; a reputação foi representada pela pontuação no ranking Empresas Mais Admiradas do Mundo; e a personalidade Dark Tetrad baseou-se no discurso do CEO e na análise de personalidade Big Five. Na abordagem experimental, foi utilizado um delineamento 2x2 entre sujeitos, em uma amostra de 242 alunos de MBA, a maioria com prática em gestão. A personalidade Dark Tetrad foi medida com auxílio do formulário Short Dark Triad (Paulhus; Jones, 2014) e por meio da Avaliação da Personalidade Sádica (Plouffe et al., 2017). Para a reputação, foram adaptados os cenários de Goldberg (1990) e Lafferty (2007). Os participantes foram solicitados a tomar cinco decisões contábeis, com base nas quais avaliou-se a propensão para cometimento de fraude.

Resultados: Os resultados confirmaram que a personalidade do CEO afeta o gerenciamento de resultados, bem como mostraram que uma boa reputação corporativa reduz a probabilidade de gerenciamento de resultados e de fraude, preservando-se, assim, a qualidade das informações contábeis.

Contribuições: Entre as contribuições práticas para auditores e investidores, o estudo expande a Teoria dos Altos Escalões, ao incluir e associar traços de personalidade sombria ao maior risco de gerenciamento de resultados e de fraude.

Palavras-chave: Gerenciamento de resultados; Personalidade Dark Tetrad; Reputação Corporativa.

Como Citar:

Góis, A. D., Lima, G. A. S. F. de, De Luca, M. M. M., & Gotti, G. (2024). personalidade Dark Tetrad e gerenciamento de resultados: o efeito moderador da reputação corporativa *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 17(2), 209–225/226. <https://doi.org/10.14392/asaa.2024170209>

Submetido em: 12 de Novembro de 2023
Revisões Requeridas em: 22 de Março de 2024
Aceito em: 22 de Outubro de 2024

Introdução

Este estudo explora dois fatores principais que podem influenciar o gerenciamento de resultados: a presença de características de personalidade sombria e a reputação da empresa. Argumenta-se que alguns traços de personalidade sombria propensos a fraude moderarão o comportamento do CEO (Chief Executive Officer) em um ambiente ético positivo, enquanto outros não. Dada a importância da qualidade dos relatórios que reportam os resultados da empresa, é fundamental identificar fatores que podem comprometê-los.

Os executivos às vezes manipulam os resultados por meio de práticas contábeis, comprometendo a qualidade das informações e das previsões dos investidores (Luchs et al., 2009). Um CEO pode usar sua posição oportunisticamente para aumentar a própria remuneração, ocultar desempenho ruim ou melhorar o valor informativo dos resultados (Rijsenbilt; Commandeur, 2013). Isso pode ser adotado em conformidade com as regulamentações contábeis (Jones, 2011), ou envolver práticas ilegais. Neste último cenário, o CEO comete fraude (Stolowy & Breton, 2004). A escolha do caminho a ser seguido pelo CEO pode ser influenciada por vários fatores psicológicos.

Hambrick e Mason (1984) propuseram a Teoria dos Escalões Superiores, baseada na noção de que o processo decisório é influenciado por modelos cognitivos, fatores de personalidade, conhecimentos, valores, vieses, familiaridade e preferências. De acordo com Hiebl (2014), os principais executivos influenciam fortemente os resultados organizacionais por meio de suas escolhas, que, por sua vez, dependem de características gerenciais.

Segundo alguns renomados pesquisadores (Craig & Armenic, 2011; D'Souza & Lima, 2015; 2019; Jones, 2014; Nottar et al., 2022; Rijsenbilt & Commandeur, 2013), a decisão oportunística está relacionada a certos traços de personalidade. Os traços de personalidade subclínicos (ou cotidianos) no lado mais sombrio da natureza humana foram estudados extensivamente. Babiak et al. (2010) argumentam que os psicopatas podem ser encontrados tanto em prisões, quanto em salas de reuniões. O CEO com personalidade sombria tem propensão a práticas fraudulentas de relatórios financeiros, o que provavelmente gera um efeito prejudicial na organização (Brinke et al., 2017). Os traços de personalidade sombria geralmente envolvem insensibilidade e manipulação (Jones & Figueredo, 2013).

As primeiras pesquisas sobre personalidade sombria se concentraram em três traços: narcisismo, maquiavelismo e psicopatia — a chamada Tríade Sombria (Paulhus & Williams, 2002). Posteriormente, foi adicionado o sadismo, formando uma tétrede sombria (Buckels et al., 2013). Os componentes da chamada Tétrede Sombria são positivamente intercorrelacionados,

podendo ser usados para prever resultados únicos (Amos et al., 2022; Paulhus, 2014; Paulhus et al., 2021).

O processo decisório pode ser influenciado tanto pela personalidade, quanto pelo ambiente operacional do CEO. A reputação de uma empresa pode impactar o estilo decisório e interagir com a personalidade do CEO. Algumas pesquisas demonstraram que a empresa em dificuldade tende a contratar gerentes narcisistas, que frequentemente reduzem a integridade ética da organização (Hou et al., 2024). Em contraste, Luchs et al. (2009), Garrett et al. (2014) e Tian et al. (2024) concluíram que uma boa reputação corporativa influencia positivamente a qualidade das informações contábeis, ajudando a aumentar a transparência e minimizar o gerenciamento de resultados e as fraudes.

Uma sólida reputação corporativa tende a favorecer a criação de um ambiente ético e um senso de confiabilidade que inibem comportamentos antiéticos e encorajam executivos — mesmo aqueles com personalidade obscura — a manter a qualidade das informações contábeis (Bergh et al., 2010). Jones e Paulhus (2014) descobriram que, quando as consequências são prováveis, o narcisismo e o maquiavelismo não estão associados a fraudes.

A introdução de gerentes narcisistas em ambiente de trabalho ético pode ajudar a diminuir sua tendência a se envolver em comportamentos fraudulentos. No entanto, isso não altera sua propensão subjacente a ações antiéticas, mas afeta sua análise da relação custo-benefício percebida. Os psicopatas e os sádicos tendem a se envolver em comportamentos desviantes e arriscados, independentemente da probabilidade de punição ou retaliação (Buckels et al., 2013; Jones, 2014; Paulhus et al., 2021). Assim, a qualidade das informações contábeis pode ser afetada pela interação da personalidade sombria com a reputação corporativa.

A reputação do CEO tende a se alinhar à reputação corporativa (Love et al., 2017). Se um CEO for flagrado gerenciando resultados, isso prejudicará a confiança do investidor nos números contábeis futuros (Clor-Proell et al., 2023). Portanto, para proteger estrategicamente a sua própria reputação e a da empresa, os líderes com traço de personalidade sombria podem resistir a tentações antiéticas.

Dando continuidade à exploração da literatura disponível sobre a influência dos traços de personalidade sombria no processo decisório e nos negócios (Cao et al., 2012; Craig & Armenic, 2011; Dechow et al., 2010; D'Souza & Lima, 2015; Jones, 2014; Li, 2010; Luchs et al., 2009; Paulhus et al., 2021; Rijsenbilt & Commandeur, 2013), este estudo investiga dois determinantes principais na área de negócios: personalidade sombria (Dark Tetrad) e reputação corporativa.

A principal suposição é que CEOs com pontuação relativamente alta em um ou mais traços da Dark Tetrad são mais propensos a gerenciar resultados e cometer fraudes, enquanto, por outro lado, níveis mais baixos de fraude e gerenciamento de resultados podem ser esperados em empresas de boa reputação, devido a valores, estruturas e regras formais ou informais arraigados. A boa reputação da empresa desencoraja (explícita e implicitamente) o oportunismo e a manipulação para aumentar o gerenciamento de resultados. Em alguns casos, a reputação da empresa (e a do líder) pode ser valiosa demais para arriscar, mesmo em casos de personalidade altamente sombria.

Investiga-se, portanto, a associação entre personalidade sombria e gerenciamento de resultados ou fraude e como a reputação corporativa afeta a personalidade sombria. O estudo considera o poder destrutivo do CEO com traço da Dark Tetrad contra o efeito da reputação corporativa. Como esperado, descobriu-se que uma reputação construída ao longo do tempo foi considerada protetora contra oportunismo e mau comportamento.

Considera-se como principal contribuição do estudo a avaliação do papel que a boa reputação corporativa (um ativo intangível) desempenha no aumento da qualidade das informações contábeis, ao inibir o gerenciamento de resultados e fraudes cometidos por CEO com traço da Dark Tetrad. As contribuições do estudo visam a auxiliar acionistas, investidores, membros do conselho, analistas e auditores em suas atividades e decisões.

O estudo contribui ainda para enriquecer a literatura, ao fazer avançar e expandir a discussão sobre a personalidade Dark Tetrad, a intercorrelação de seus quatro componentes (narcisismo, maquiavelismo, psicopatia e sadismo) e a complexa interação de reputação corporativa com personalidade executiva e comportamento corporativo.

2 Fundamentação Teórica e Hipóteses

A Teoria dos Escalões Superiores, proposta por Hambrick e Mason (1984), destaca a influência direta dos principais executivos no processo decisório em cultura organizacional. Por essa ótica, as decisões corporativas são frequentemente determinadas por valores gerenciais subjetivos e vieses cognitivos enraizados na racionalidade limitada, em vez de se basear em análises econômicas objetivas.

Yamak et al. (2014) defendem que a Teoria dos Escalões Superiores deve considerar os traços de personalidade dos principais gestores e o ambiente organizacional, incluindo a reputação corporativa, a governança e a ética, que, segundo eles, moldam significativamente o comportamento da liderança e o processo decisório. Os incentivos podem constituir outra área de interação da personalidade do CEO com o gerenciamento de resultados (Hsieh et al., 2014), em que as recompensas

assimétricas favorecem o CEO com personalidade sombria, razão pela qual estranha-se que poucos estudiosos tenham explorado essa dimensão.

Kaplan et al. (2007) observaram uma associação entre julgamento moral ruim e altos níveis de gerenciamento de resultados. Blair et al. (2017) descobriram que o CEO com personalidade sombria frequentemente se envolve em comportamento antiético, como mentir e manipular para sua própria promoção. De fato, as personalidades sombrias são excessivamente observadas em práticas como fraude contábil, manipulação de ações, demissão desnecessária e dano ambiental (Rijsenbilt & Commandeur, 2013).

Com base nessas premissas, Harrison et al. (2016) analisaram como a personalidade Dark Triad leva à opção por decisões antiéticas. O narcisismo, por exemplo, está associado a comportamentos antiéticos para benefício pessoal, mas também implica percepção irrealista das próprias habilidades (Paulhus et al., 2021). O maquiavelismo não está associado apenas à falta de ética, mas também a uma grande capacidade de perceber oportunidades de enganar os outros (Harrison et al., 2016). No entanto, as formas mais agressivas de comportamento antissocial são observadas em psicopatas (Jones, 2014) e ainda, em sádicos (Buckels et al., 2013), envolvendo a Dark Tetrad.

O CEO com traço maquiavélico frequentemente se envolve em relatório financeiro incorreto, e sente menos culpa por isso (Murphy, 2012). Majors (2015) observou que os gestores com traço de personalidade sombria frequentemente usam práticas de relatórios agressivas e enganosas. Em uma auditoria, Johnson et al. (2013) descobriram que o comportamento narcisista do cliente e a motivação para fraude estão positivamente associados ao alto risco geral de fraude.

Shafer e Wang (2011) mostraram que os CEOs com personalidade sombria são mais lenientes com o gerenciamento de resultados. Olsen et al. (2014) relataram que os traços de personalidade sombria em altos executivos afetam o desempenho financeiro por meio de decisões subjetivas e influência, em detrimento de acréscimos objetivos e julgamentos contábeis. Harris et al. (2022) descobriram que os traços de personalidade sombria dos gestores aumentam sua tendência a se envolver em comportamentos organizacionais disruptivos e antiéticos, incluindo o gerenciamento de resultados contábeis.

Como os traços de personalidade sombria afetam o julgamento moral e ético e o processo decisório, um CEO Dark Tetrad é particularmente propenso ao gerenciamento de resultados e a fraudes para ganho pessoal. Para uma avaliação desse cenário, formula-se a seguinte hipótese:

Hipótese 1. Os traços de personalidade sombria estão

positivamente relacionados ao gerenciamento de resultados e a fraudes.

A governança corporativa por meio de contratos formais surgiu para se contrapor às questões relacionadas a conflitos de agência e oportunismo do CEO (Leuz et al., 2003). Apesar disso, o CEO ainda pode agir de forma oportunística. Veh et al. (2019) sugerem que uma forte reputação corporativa e uma governança eficaz podem atenuar significativamente os problemas de agência. Esse efeito depende da autodisciplina e das interações repetidas das partes interessadas, promovendo confiança e responsabilidade no longo prazo.

A reputação corporativa constitui um recurso intangível essencial, sendo capaz de ajudar a aumentar o valor da empresa e o seu desempenho financeiro, bem como a reduzir a incerteza (Roberts & Dowling, 2002). Veh et al. (2019) afirmam que uma forte reputação, caracterizada por fatores como gestão eficiente, práticas éticas, funcionários talentosos e inovação, indica qualidade, e se alinha com os interesses dos acionistas, contribuindo para aumentar a confiança e sinalizando o comprometimento com o crescimento sustentável e a ética da organização.

Kim et al. (2012) descobriram que as empresas respeitáveis, com responsabilidade social corporativa, são menos propensas ao gerenciamento de resultados. Da mesma forma, Garrett et al. (2014) descobriram que as empresas confiáveis pelos stakeholders apresentam mais qualidade de accruals e menos distorções nas demonstrações financeiras e fraqueza material do controle interno.

A empresa com forte reputação ou alto padrão de qualidade desenvolve uma aura percebida de competência enraizada em sua responsabilidade, credibilidade e confiabilidade. Com o passar dos anos, esses valores contribuem para a formação de uma cultura corporativa, que é mantida por normas e tradições não escritas, em vez de políticas formais, incompatíveis com fraudes e propícias a relatórios financeiros de alta qualidade (Agarwal et al., 2011; Cao et al., 2012; Garrett et al., 2014; Luchs et al., 2009; Veh et al., 2019). Esse contexto faz emergir a segunda hipótese de pesquisa:

Hipótese 2. Uma boa reputação corporativa está negativamente associada ao gerenciamento de resultados e a fraudes.

Conforme previsto pela Teoria dos Escalões Superiores, o processo decisório é afetado simultânea e diferentemente pela personalidade, pela pressão ambiental interna ou organizacional e pela reputação corporativa (Hambrick & Mason, 1984; Hiebl, 2014; Yamak et al., 2014). É razoável supor que esses dois construtos (personalidade sombria e reputação corporativa) interagem - favorecendo ou inibindo o gerenciamento de resultados e as fraudes.

Cao et al. (2012) afirmam que as empresas altamente respeitáveis têm mais incentivos para proteger sua reputação, já que a boa reputação atenua os problemas de agência, ao induzir comportamentos alinhados aos interesses dos acionistas, mesmo na ausência de contratos formais. Assim, a boa reputação corporativa pode desencorajar os CEOs a se envolver em comportamentos ou atividades oportunistas (Kim et al., 2012).

Relacionando-se os construtos reputação da empresa e CEO (Love et al., 2017), acredita-se que os comportamentos oportunistas, que violam os padrões contábeis, podem levar a perdas de prestígio pessoal e (presumivelmente) riqueza financeira (Desai et al., 2006). Um ambiente corporativo confiável influencia positivamente o comportamento do CEO com personalidade sombria, aumentando a qualidade das informações contábeis (Chen, 2010). Zakerian et al. (2021) encontraram uma correlação negativa e significativa entre a reputação corporativa e o gerenciamento de resultados baseado em accruals, real e redutor, indicando que as empresas de alta reputação são menos propensas a se envolver em tais práticas. Com base nessas alegações, apresenta-se a terceira hipótese:

Hipótese 3. A presença de CEO Dark Tetrad está positivamente relacionada ao gerenciamento de resultados e a fraudes, embora menos, quando a reputação corporativa é forte.

3 Método

O gerenciamento de resultados foi avaliado pela abordagem archival, enquanto a fraude foi analisada por meio de estudo experimental. Essa escolha se justifica porque as proxies para estudos do tipo archival para fraude geralmente apresentam baixa variabilidade ou carecem integralmente de casos de fraude.

Abordagem archival Coleta de dados

As informações contábeis necessárias para se mensurar o gerenciamento de resultados (qualidade dos accruals) foram obtidas nos websites CRSP (Center for Research in Security Prices) e Capital IQ (Wharton Research Data Services).

O processo de mensuração da personalidade Dark Tetrad envolve: (1) baixar transcrições das CEO Earnings Calls do website Seeking Alpha; (2) extrair e analisar discursos de CEOs usando a ferramenta Personality Insights da IBM, que aplica o processamento de linguagem natural (PNL) para avaliar a personalidade do gestor (Essa ferramenta retorna pontuações baseadas nos cinco grandes (Big Five) traços de personalidade); e (3) traduzir características dos Big Five em características Dark Tetrad usando a literatura existente (O'Boyle et al., 2015). As

dimensões da personalidade Big Five (extroversão, agradabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura à experiência) estão correlacionadas com os traços da Dark Tetrad: narcisismo, maquiavelismo, psicopatia e sadismo. A correlação do modelo Big Five com os construtos da Dark Triad (narcisismo, maquiavelismo, psicopatia) permite essa tradução.

Este estudo concilia os traços de personalidade Big Five aos traços Dark Tetrad, convertendo pontuações de análise de processamento de linguagem natural em perfis comportamentais de CEOs. Esse processo avalia as tendências dos CEOs para o narcisismo ou maquiavelismo com base nas palavras enunciadas durante as teleconferências de apresentação de resultados das empresas. O processo baseia-se em pesquisas anteriores que conectam traços de personalidade cotidianos (Big Five) a construções de personalidade mais sombrias (Dark Tetrad) (Book et al., 2016; Buckels et al., 2013; Geel et al., 2017; Greitemeyer & Sagioglou, 2017; Vize et al., 2018).

A reputação corporativa foi avaliada pela pontuação geral da empresa na lista das Empresas Mais Admiradas do Mundo, da Fortune (<http://fortune.com/worlds-most-admired-companies/>).

As variáveis de controle foram obtidas nos websites CRSP, Capital IQ (Wharton Research Data Services), Bloomberg (<https://www.bloomberg.com/>) e Relationship Science (<https://relationshipsscience.com/>).

Amostra

A população da pesquisa reuniu todas as empresas de capital aberto listadas pelo menos uma vez no ranking das Empresas Mais Admiradas do Mundo, da Fortune, referente ao período 2010-2017, com dados disponíveis no CRSP, no Capital IQ e no Seeking Alpha. O ano 2010 foi definido como início do período de análise para desviar a atenção da confusão da crise financeira de 2007-2009 (Tabela 1).

Tabela 1. Formação da amostra

Requisito	Número de empresas
Empresas listadas no ranking das Empresas Mais Admiradas do Mundo	1.029
Empresas com informações financeiras nos websites CRSP e Capital IQ (Wharton Research Data Services)	913
Empresas com transcrições de teleconferência de resultados (Seeking Alpha)	584
Empresas não pertencentes ao setor financeiro	465
Empresas sediadas nos EUA, sem valores (variáveis) faltantes	434

Fonte: Elaborada pelos autores.

Após a filtragem de acordo com os cinco requisitos listados na Tabela 1, a amostra ficou delimitada em 434 empresas (2.645 observações) sediadas nos EUA.

Devido à falta de uma medida de reputação universalmente aplicável na literatura, foram inicialmente incluídas todas

as empresas do ranking das Empresas Mais Admiradas do Mundo. Verificou-se, então, a disponibilidade de informações dessas empresas nas bases de dados CRSP e Capital IQ (Wharton Research Data Services). Na sequência, foram excluídas as empresas que não negociavam em bolsa (sem dados financeiros disponíveis). Verificou-se ainda a disponibilidade de transcrições de teleconferências de resultados no website Seeking Alpha das quais foram extraídas as declarações dos CEOs necessárias para identificar as características do Dark Tetrad.

A exclusão das instituições financeiras deveu-se aos seus procedimentos contábeis peculiares. Também foram suprimidas as empresas não sediadas nos EUA (menos de 15% da amostra), para se obter maior homogeneidade. Por fim, eliminaram-se as empresas com valores faltantes para as variáveis utilizadas para testar as hipóteses. Assim, de um total de 1.029 empresas, apenas 434 preencheram os requisitos de inclusão.

Mensuração das Variáveis

A definição de gerenciamento de resultados baseou-se em Francis e Wang (2008) e Dechow et al. (1995), ou seja, “accruals anormais e discricionários”. Assim, altos níveis de gerenciamento de resultados são sinônimos de baixa qualidade da informação contábil.

Os accruals anormais (AB) foram definidos como em Francis e Wang (2008), ou seja, os accruals totais reais da empresa no ano t, menos os accruals totais previstos para o mesmo ano t. AB foi quantificado em quatro etapas; a primeira foi a mensuração dos accruals totais, conforme mostra a Equação 1.

$$TA_{it} = (IBEI_{it} - OCF_{it})/A_{it-1} \tag{Equação 1}$$

em que: TA são os accruals totais; IBEI são os lucros antes de itens extraordinários; OCF são os fluxos de caixa operacionais; e A são os ativos totais.

A segunda etapa envolveu a mensuração dos accruals correntes (Equação 2).

$$CA_{it} = \Delta(ACT_{it} - CHE_{it} - TSCA_{it}) - \Delta(LCT_{it} - DCL_{it} - PD_{it}) \tag{Equação 2}$$

em que: CA são os accruals correntes; ACT é o valor do Ativo Circulante; CHE é o somatório de Caixa e Investimentos de Curto Prazo; TSCA são as ações em tesouraria apresentadas como ativos circulantes; LCT é o valor do Passivo Circulante; DCL é a dívida no Passivo Circulante; e PD são os dividendos propostos.

Na terceira etapa, os accruals previstos foram mensurados utilizando-se o método proposto por Francis e Wang (2008), que difere de modelos como o de Dechow et al.

(1995). Nesse modelo, os accruals previstos podem ser calculados substituindo-se os valores da Equação 3 (não é necessária regressão).

$$PA_{it} = \{ [S_{it} \times (CA_{it-1} / S_{it-1})] - [PPE_{it} \times (D_{it-1} / PPE_{it-1})] \} / A_{it-1} \quad (\text{Equação 3})$$

em que: PA são os accruals previstos; S são as vendas; CA são os accruals correntes; PPE é o Ativo Imobilizado Bruto; D é a Depreciação e Amortização; e A é o Ativo Total.

Na quarta etapa, foram mensurados os accruals anormais, definidos como a diferença entre TA e PA, conforme mostrado na Equação 4.

$$AB_{it} = (TA_{it} - PA_{it}) / A_{it-1} \quad (\text{Equação 4})$$

em que: AB são os accruals anormais; TA são os accruals totais; PA são os accruals previstos; e A é o Ativo Total. Quanto maiores os accruals anormais, mais baixa será a qualidade dos accruals e das informações contábeis.

Devido à interferência proveniente da manipulação de accruals nos lucros (Dechow et al., 2010), julgou-se necessário calcular outra métrica: os accruals discricionários (AD). Seguindo o exemplo de Dechow et al. (1995, 2010), o AD foi calculado em três etapas, sendo a primeira delas ilustrada na Equação 5.

$$TA_{it} = \beta_0 (1/A_{it-1}) + \beta_1 (\Delta REV - \Delta REC)_{it} + \beta_2 PPE_{it} + \epsilon_{it} \quad (\text{Equação 5})$$

em que: TA são os accruals totais (diferença entre o lucro antes de itens extraordinários e operações descontinuadas e fluxos de caixa operacionais de operações continuadas) ponderados pelo Ativo Total; REV são as receitas líquidas ponderadas pelo Ativo Total; REC são os recebíveis ponderados pelo Ativo Total; PPE é o Ativo Imobilizado Bruto ponderado pelo Ativo Total; A é o Ativo Total defasado; e ϵ é o erro de regressão.

Os três coeficientes estimados na Equação 5 (β_0 , β_1 e β_2) são também usados na Equação 6 para se estimar accruals não discricionários específicos.

$$NDA_{it} = \beta_0 (1/A_{it-1}) + \beta_1 (\Delta REV - \Delta REC)_{it} + \beta_2 PPE_{it} + \epsilon_{it} \quad (\text{Equação 6})$$

em que: NDA são accruals não discricionários ponderados pelo Ativo Total; REV é a Receita Líquida ponderada pelo Ativo Total; REC é o Contas a Receber ponderado pelo Ativo Total; PPE é o Ativo Imobilizado Bruto ponderado

pelo Ativo Total; A é o Ativo Total defasado; e ϵ é o erro de regressão.

DA corresponde à diferença entre TA e NDA, conforme mostra a Equação 7.

$$DA_{it} = TA_{it} - NDA_{it} \quad (\text{Equação 7})$$

em que: DA são os accruals discricionários; TA são os accruals totais (diferença entre o lucro antes de itens extraordinários e operações descontinuadas e fluxos de caixa operacionais de operações continuadas) ponderados pelo Ativo Total; e NDA são accruals não discricionários ponderados pelo Ativo Total.

Pode-se inferir que quanto maiores forem os accruals discricionários, mais baixa será a qualidade dos accruals e das informações contábeis.

A personalidade Dark Tetrad foi identificada com base na análise do conteúdo e da linguagem dos discursos de CEOs extraídos de teleconferências de apresentação de resultados. Ao longo da década 2011-2020, vários estudiosos demonstraram que a personalidade do CEO (comum ou única) pode ser identificada a partir de cartas e comunicações pessoais (Chatterjee & Hambric, 2011; Craig & Amernic, 2011). Cragun et al. (2020) encontraram uma meta-análise sobre o narcisismo do CEO e seus impactos comportamentais, a qual também destaca como a personalidade pode ser interpretada a partir de várias formas de comunicação, incluindo cartas pessoais e declarações públicas.

Em vez de usar comunicações escritas do CEO dirigidas aos acionistas, como fizeram muitos outros, este estudo analisa discursos proferidos durante as perguntas e respostas (Q&A) de teleconferências de apresentação de resultados. Tais discursos são mais espontâneos do que as cartas, razão pela qual se espera que capturem a personalidade do CEO de forma mais confiável.

O método para se determinar a personalidade Dark Tetrad envolveu três etapas, conforme explicitado no início desta seção. Foram utilizados coeficientes de Pearson para as correlações entre Big Five, Dark Triad e sadismo apresentadas nos resultados dos estudos anteriores (Tabela 2 – Parte I); calculou-se a média dos coeficientes significativos; e o número 1 foi adicionado ao valor absoluto do coeficiente (Tabela 2 – Parte II).

Tabela 2. Médias dos coeficientes de Pearson entre os componentes do Big Five e do Dark Tetrad

	NARC	PSYC	MACH	SAD	NARC	PSYC	MACH	SAD
	Parte I				Parte II			
EX	0,290	-0,041	-0,037	-	1,290	1,041	1,037	-
AG	-0,229	-0,552	-0,420	-0,418	1,229	1,552	1,420	1,418
CO	-0,188	-0,286	-0,238	-0,255	1,188	1,286	1,238	1,255
NE	-0,125	-0,013	0,007	-0,057	1,125	1,013	1,007	1,057
OP	0,215	-0,138	-	-0,031	1,215	1,138	-	1,031

Fonte: Elaborada pelos autores.

Legenda: NARC = narcisismo; PSYC = psicopatia; MACH = maquiavelismo; SAD = sadismo; EX = extroversão; AG = agradabilidade; CO = conscienciosidade; NE = neuroticismo; OP = abertura à experiência. Obs.: Os valores negativos destacados por meio de sombreado na cor cinza são utilizados na etapa seguinte.

A partir dos resultados exibidos na Parte II da Tabela 2, foi desenvolvida uma equação para medir cada traço de personalidade Dark Tetrad. Quando a associação entre Big Five e Dark Tetrad foi positiva, multiplicou-se o valor apresentado na Parte II pelos resultados obtidos com a ferramenta Personality Insights. Quando a associação foi negativa, dividiu-se o valor apresentado na Parte II pelos resultados obtidos com o Personality Insights. Finalmente, foi calculada a média dos resultados, como também foi criada uma personalidade Dark Tetrad, na forma adotada por Hrazdil et al. (2018) e Gómez-Leal et al. (2024).

O narcisismo (NARC) tende a estar associado ao extremo positivo de extroversão e abertura à experiência e ao extremo negativo de neuroticismo, agradabilidade e conscienciosidade (Book et al., 2016; Buckels et al., 2013; Geel et al., 2017; Greitemeyer & Sagioglou, 2017). A Equação 8 mede o narcisismo.

$$NARC_{it} = [(EX_{it} \times 1.290) + (AG_{it}/1.229) + (CO_{it}/1.188) + (NE_{it}/1.125) + (OP_{it} \times 1.215)]/5 \quad (\text{Equação 8})$$

em que: NARC é narcisismo; EX é extroversão; AG é agradabilidade; CO é conscienciosidade; NE é neuroticismo; e OP é abertura à experiência.

A psicopatia (PSYC) tende a estar associada ao extremo negativo de extroversão, agradabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura à experiência (Book et al., 2016; Buckels et al., 2013; Geel et al., 2017; Greitemeyer & Sagioglou, 2017). A Equação 9 mede a psicopatia.

$$PSYC_{it} = [(EX_{it}/1.041) + (AG_{it}/1.552) + (CO_{it}/1.286) + (NE_{it}/1.013) + (OP_{it}/1.138)]/5 \quad (\text{Equação 9})$$

em que: PSYC é psicopatia; EX é extroversão; AG é agradabilidade; CO é conscienciosidade; NE é neuroticismo; e OP é abertura à experiência.

O maquiavelismo (MACH) tende a ser associado ao extremo positivo de neuroticismo e ao extremo negativo de extroversão, agradabilidade e conscienciosidade (Book et al., 2016; Buckels et al., 2013; Geel et al., 2017; Greitemeyer & Sagioglou, 2017). A Equação 10 mede o maquiavelismo.

$$MACH_{it} = [(1.037/EX_{it}) + (1.420/AG_{it}) + (1.238/CO_{it}) + (1.007 \times NE_{it})]/4 \quad (\text{Equação 10})$$

em que: MACH é maquiavelismo; EX é extroversão; AG é agradabilidade; CO é conscienciosidade; e NE é neuroticismo.

O sadismo (SAD) tende a estar associado ao extremo negativo de agradabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura à experiência (Book et al., 2016; Buckels et al., 2013; Geel et al., 2017; Greitemeyer &

Sagioglou, 2017). A Equação 11 mede o sadismo.

$$SAD_{it} = [(AG_{it}/1.418) + (CO_{it}/1.255) + (NE_{it}/1.057) + (OP_{it}/1.031)]/4 \quad (\text{Equação 11})$$

em que: SAD é sadismo; AG é agradabilidade; CO é conscienciosidade; NE é neuroticismo; e OP é abertura à experiência.

A literatura sobre personalidade Dark Tetrad (Paulhus, 2014; Paulhus & Jones, 2014; Paulhus et al., 2021) mostra que o narcisismo, o maquiavelismo, a psicopatia e o sadismo compartilham muitas características, e estão intercorrelacionados.

Por essa razão, foi realizada uma análise fatorial para se criar uma medida abrangente da personalidade Dark Tetrad (não tabulada). Como esperado, obteve-se um único fator (D4) que incorporou 94,4% da variância compartilhada pelas variáveis. Em outras palavras, D4 incluía todos os traços de cada personalidade sombria (insensibilidade, impulsividade, manipulação, criminalidade, grandiosidade e prazer com a crueldade) (Paulhus, 2014).

A reputação corporativa (REP) foi avaliada pela pontuação total de cada empresa no ranking das Empresas Mais Admiradas do Mundo. Nos anos de ausência do ranking, as empresas receberam a pontuação 0, na posição de que não foram listadas por apresentar baixa reputação. Em todos os modelos, a REP foi defasada porque os efeitos de reputação são gerados somente no exercício seguinte: a reputação construída em t-1 só beneficia a empresa em t.

Para se testar as hipóteses do estudo, foram realizadas regressões lineares múltiplas com dados em painel e efeitos aleatórios controlados por setor e ano, conforme mostrado na Equação 12. Espera-se que β_1 mostre um sinal positivo, β_2 mostre um sinal negativo, e β_3 mostre um valor inferior ao de β_1 , de acordo com as hipóteses.

$$EM_{it} = \beta_0 + \beta_1 DA_{it} + \beta_2 REP_{it-1} + \beta_3 D4_{it} \times REP_{it-1} + \sum \beta_n (\text{Control})_{it} + \epsilon_{it} \quad (\text{Equação 12})$$

em que: EM corresponde a AB, que são os accruals anormais, segundo Francis e Wang (2008); DA são os accruals discricionários, segundo Dechow et al. (1995); REP é a reputação corporativa defasada, medida pela pontuação total no ranking das Empresas Mais Admiradas do Mundo; D4 é um fator que inclui NARC, PSYC, MACH e SAD; NARC é o narcisismo obtido por meio da Equação 8; PSYC é a psicopatia obtida por meio da Equação 9; MACH é o maquiavelismo obtido por meio da Equação 10; e SAD é o sadismo obtido por meio da Equação 11.

As variáveis de controle se enquadraram em duas categorias: CEO e organizacional. A primeira incluía

idade, gênero e rotatividade do CEO (Hambrick; Mason, 1984; Hiebl, 2014; Yamak et al., 2014), enquanto a segunda incluía tamanho da empresa (Li, 2010), alavancagem (Dechow et al., 2010), qualidade da auditoria (Peasnell et al., 2000), crescimento das vendas (Li, 2010), perda (Francis & Wang, 2008), retorno sobre ativos e taxa market-to-book (Dechow et al., 2010), setor e ano (Johnson et al., 2014). As variáveis de gerenciamento de resultados e as variáveis de controle organizacional em valores abaixo do percentil 1 e acima do percentil 99 foram winsorizadas.

Abordagem experimental

Uma pesquisa online Qualtrics entrevistou 242 alunos de MBA matriculados nas seguintes instituições: Universidade do Texas (El Paso, EUA), Universidade de Illinois (Urbana-Champaign, EUA), Faculdade Fipecafi (São Paulo, Brasil) e Fucape Business School (Vitória, Brasil).

Os construtos D4 e REP foram utilizados como variáveis independentes para explicar e prever fraudes corporativas (variável dependente).

A personalidade Dark Tetrad foi medida por meio de um instrumento psicológico desenvolvido por Paulhus e Jones (2014), contendo 36 questões, sendo dividido em dois subinstrumentos: a forma curta Dark Triad (Paulhus; Jones, 2014; Paulhus et al., 2021) e a Avaliação da Personalidade Sádica (Assessment of Sadistic Personality – ASP) (Plouffe et al., 2017).

O formulário Dark Triad apresenta 27 itens sobre aspectos de narcisismo, maquiavelismo e psicopatia, sendo que cada item recebe uma pontuação entre 0 (discordo totalmente) e 10 (concordo totalmente). O ASP é uma medida de sadismo constituída de 9 itens, também pontuados com valores entre 0 (discordo totalmente) e 10 (concordo totalmente). A pontuação média expressa o grau de personalidade sombria (narcisismo, maquiavelismo, psicopatia e sadismo) de cada entrevistado.

Cada personalidade sombria foi submetida à análise fatorial, para obtenção de uma variável abrangente (não tabulada). Como era esperado, obteve-se um único fator que incorporou 62% da variância compartilhada pelas variáveis. O fator incluía todos os traços de cada personalidade sombria (insensibilidade, impulsividade, manipulação, criminalidade, grandiosidade e prazer com a crueldade) (Paulhus, 2014).

Para se determinar quão fortemente a REP afeta a associação entre Dark Tetrad e fraude corporativa, foram criados dois cenários corporativos baseados em Goldberg (1990) e Lafferty (2007), sendo um de uma empresa com reputação forte (A), e outro de uma empresa com reputação fraca (B), que é a manipulação. Cada cenário foi atribuído aleatoriamente a um grupo de participantes. Para verificação de manipulação, cada participante foi

convidado a pontuar a reputação da sua empresa numa escala entre 0 (muito fraca) e 10 (muito forte). No geral, o cenário A recebeu pontuações altas, enquanto o cenário B recebeu pontuações baixas.

A variável dependente fraude corporativa incluiu cinco itens de tomada de decisão: reconhecimento antecipado de receitas, receitas fictícias, redução de despesas, despesas subvalorizadas e reconhecimento tardio de despesas (Bonner et al., 1998). Os participantes, que atuam como CEOs, responderam a cinco perguntas sobre decisões contábeis, para se medir sua propensão a cometer fraudes. Foi fornecido um valor de renda em cada situação; aqueles que optaram por manipular o valor inicial foram considerados fraudadores. Com base na decisão contábil, os valores variaram de 0 a 150 (correspondentes a US\$ 150 mil). As pontuações de fraude foram obtidas dividindo-se cada valor atribuído por 150: as pontuações mais altas indicaram maior propensão a fraudes; a pontuação zero indicava ausência de fraude.

Nesse ponto, um incentivo à fraude foi dado na forma de sorteio de dois tablets. Os participantes foram convidados a fingir que eram CEOs, sendo cada um informado de que a probabilidade de ganhar estava relacionada com a sua remuneração na empresa. O valor foi dividido em remuneração fixa e variável. O primeiro correspondia a um número sorteado, e o segundo, ao número de repetições desse número, de acordo com o lucro líquido da empresa fictícia.

Assim, o experimento teve um desenho “2x2” entre sujeitos. As manipulações entre sujeitos foram: 1) personalidade Dark Tetrad (alta vs. baixa) e 2) reputação da empresa (forte vs. fraca). A idade (AGE), o gênero (GEN), a experiência profissional (EXP) e a nacionalidade (NAT) do CEO foram utilizados como variáveis de controle (variáveis participantes), devido à sua potencial influência no processo decisório (Góis, 2017).

Foram empregados procedimentos e técnicas como estatística descritiva, análise de correlação e regressões ordinárias de mínimos quadrados. A Equação 13 apresenta o modelo de regressão para fraudes contábeis. Espera-se que β_1 apresente sinal positivo, β_2 mostre sinal negativo, e β_3 apresente valor inferior ao de β_1 , de acordo com as hipóteses.

$$FRAUD_i = \beta_0 + \beta_1 D4_i + \beta_2 REP_i + \beta_3 D4_i \times REP_i + \sum \beta_n (Control)_i + \epsilon_i \quad (\text{Equação 13})$$

em que: FRAUD é a disposição para cometer fraude; D4 é o fator individual Dark Tetrad e narcisismo, maquiavelismo, psicopatia e sadismo medido com a forma curta Dark Triad e ASP; REP é o nível de manipulação medido pela reputação corporativa (forte ou fraca); Control é idade, gênero e experiência profissional; e ϵ é o erro de regressão.

4 Resultados

Abordagem archival

A Tabela 3 apresenta as estatísticas descritivas das principais variáveis da amostra.

Tabela 3. Estatística descritiva (abordagem archival)

Painel A						
Variáveis contínuas						
Variável	Número de observações	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	
AB	2.645	-0,012	1,463	0,116	0,219	
DA	2.645	-15,361	14,954	0,211	3,948	
D4	2.645	-12,734	5,880	0,023	0,937	
NARC	2.645	0,556	0,719	0,658	0,010	
PSYC	2.645	0,437	0,596	0,546	0,008	
MACH	2.645	0,388	0,584	0,527	0,01	
SAD	2.645	0,441	0,627	0,573	0,009	
REP	2.645	0,000	8,800	3,412	3,243	
SIZE	2.645	5,421	12,681	9,224	1,343	
ROA	2.645	-0,287	0,344	0,104	0,068	
MTB	2.645	-0,007	0,011	0,000	0,001	
GROW	2.645	-0,514	0,815	0,054	0,147	
LEV	2.645	0,000	0,967	0,294	0,182	
AGE	2.645	30	82	56	6	
Painel B						
Variáveis dummies						
Variável	Categoria	Número de observações	Proporção (%)	Média	Desvio-padrão	
BIG4	1	2.606	98,53			
	0	39	1,47	0,985	0,121	
LOSS	1	257	9,72			
	0	2.388	90,28	0,097	0,296	
GEN	1	2.529	95,61			
	0	116	4,49	0,956	0,205	
TURN	1	527	19,92			
	0	2.118	80,08	0,199	0,399	

Fonte: Elaborada pelos autores.

Legenda: AB = accruals anormais; DA = accruals discricionários; D4 = fator Dark Tetrad; NARC = narcisismo; PSYC = psicopatia; MACH = maquiavelismo; SAD = sadismo; REP = reputação corporativa; SIZE = tamanho da empresa; ROA = Retorno Sobre o Ativo; MTB = market-to-book rate; GROW = crescimento de vendas; LEV = alavancagem; AGE = idade do CEO; BIG4 = qualidade da auditoria; LOSS = prejuízo da empresa; GEN = gênero do CEO; TURN = rotatividade do CEO.

Devido à interferência nos accruals causada pela manipulação, adotaram-se as proxies AB e DA. Neste estudo, o AB foi positivo (0,1162), em contraste com o valor médio negativo relatado por Francis e Wang (2008). O DA também foi positivo (0,2109), de acordo com Dechow et al. (1995) e Cohen et al. (2008).

O valor médio de D4 foi positivo (0,0232), com desvio-padrão elevado, devido à análise fatorial. O traço de personalidade sombria mais observado foi o NARC, seguido por SAD, PSYC e MACH. Isso não surpreende, haja vista que a amostra foi constituída pelas empresas mais

conceituadas do mundo, e que, por isso, naturalmente atraem CEOs em busca de notoriedade e prestígio.

O valor médio da REP foi relativamente baixo (3,41). Isso pode ser explicado pela atribuição do valor 0 aos anos de ausência no ranking das Empresas Mais Admiradas do Mundo. Quando os “anos de ausência” foram ignorados, o valor médio da REP quase duplicou (6,38), correspondendo a uma reputação média-alta.

A Tabela 4 apresenta os coeficientes de correlação de Pearson para as variáveis dependentes, independentes e de controle.

Tabela 4. Coeficientes de correlação de Pearson (abordagem archival)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	1																		
2	0,01	1																	
3	0,11***	0,03*	1																
4	0,09***	0,059***	0,97***	1															
5	0,10***	0,06***	0,99***	0,10***	1														
6	0,09***	0,06***	0,97***	0,92***	0,96***	1													
7	0,13***	0,07***	0,95***	0,88***	0,92***	0,88***	1												
8	-0,25***	-0,05**	0,01	0,04*	0,02	0,01	-0,02	1											
9	-0,61***	-0,03	-0,06***	-0,05***	-0,06***	-0,07***	-0,04**	0,38***	1										
10	0,045**	0,02	0,06***	0,07***	0,06***	0,05***	0,05**	0,22***	-0,08***	1									
11	0,09***	-0,06***	-0,04**	-0,04**	-0,04**	-0,03*	-0,04*	-0,17***	-0,11***	-0,34***	1								
12	-0,02	-0,01	0,02	0,02	0,02	0,02	0,01	0,071***	0,01	0,16***	-0,03*	1							
13	-0,00	0,10***	-0,00	0,01	-0,00	-0,02	-0,01	0,11***	-0,02	0,17***	-0,06***	0,02	1						
14	0,02	0,01	0,09***	0,07***	0,08***	0,09***	0,09***	-0,12***	-0,00	-0,13***	0,20***	0,12***	-0,13***	1					
15	-0,07***	-0,01	-0,00	-0,012	-0,00	0,01	0,00	0,03*	0,09***	0,06***	-0,01	0,03*	-0,03	0,04*	1				
16	-0,01	0,09***	0,13***	0,11***	0,12***	0,12***	0,15***	0,00	0,03	0,07***	-0,08***	0,04**	-0,06***	0,03*	0,06***	1			
17	-0,00	0,01	0,01	0,013	0,01	0,01	0,01	0,02	-0,07***	-0,03*	0,02	-0,00	0,04**	-0,08***	-0,03	0,03	1		
18	-0,02	0,03	0,04**	0,03*	0,04**	0,04**	0,05**	0,02	0,05***	-0,01	0,03	-0,01	0,01	-0,00	0,03	0,13***	-0,00	1	

Fonte: Elaborada pelos autores.

Legenda: (*) significância ao nível de 10%; (**) significância ao nível de 5%; (***) significância ao nível de 1%.

AB e DA foram positivamente associados a D4, apoiado por Kaplan et al. (2007), Shafer e Wang (2011) e Olsen et al. (2014). AB e DA se associaram positivamente a NARC, PSYC, MACH e SAD. AB e DA foram negativamente associados à REP, conforme relatado por Agarwal et al. (2011), Cao et al. (2012), Garrett et al. (2014) e Luchs et al. (2009). Assim, as empresas com boa reputação corporativa tendem a emitir relatórios financeiros de mais qualidade.

A Tabela 5 apresenta os resultados da regressão da personalidade Dark Tetrad realizada para testar as hipóteses.

Tabela 5. Regressão – personalidade Dark Tetrad (abordagem archival)

Variável	AB	DA
D4	0,0057* (0,0033)	0,1625* (0,0991)
REP	-0,0013* (0,0007)	0,0018 (0,0297)
REP × D4	-0,0017*** (0,000)	-0,0417** (0,0217)
SIZE	-0,0997*** (0,000)	-0,0383 (0,1015)
ROA	-0,0224 (0,0856)	-0,8245 (,8394)
LOSS	0,0024 (0,0087)	-0,9060** (0,3143)
MTB	0,8912 (1,0588)	-23,3803 (92,1626)
GROW	0,0644*** (0,0132)	0,8810*** (0,8594)
LEV	0,0732* (0,0379)	2,4321*** (0,7954)
BIG4	0,0258 (0,0244)	-0,0961 (0,9053)
AGE	0,0000 (0,0005)	0,0270* (0,0164)
GEN	0,0125 (0,0112)	0,0118 (0,3462)
TURN	-0,0027 (0,0039)	0,1204 (0,2008)
Constante	1,0485*** (0,1331)	-0,1319 (1,6137)
Setor e ano	Yes	Yes
N	2.645	2.645
c2	169,08***	398,78***
R2overall	0,4078	0,0930
R2within	0,1233	0,0402
R2between	0,4477	0,1604

Fonte: Elaborada pelos autores.

Legenda: (*) significância ao nível de 10%; (**) significância ao nível de 5%; (***) significância ao nível de 1%. AB = accruals anormais; DA = accruals discricionários; D4 = fator Dark Tetrad; REP = reputação corporativa; SIZE = tamanho da empresa; ROA = Retorno Sobre o Ativo; MTB = market-to-book rate; GROW = crescimento de vendas; LEV = alavancagem; AGE = idade do CEO; LOSS = prejuízo da empresa;

BIG4 = qualidade da auditoria; GEN = gênero do CEO; TURN = rotatividade do CEO. Obs.: O erro-padrão robusto é dado entre parênteses.

No primeiro modelo (AB), todas as variáveis de interesse foram significativas. O fato de D4 estar positivamente associado a AB permite inferir que os CEOs com personalidade sombria tendem a se envolver no gerenciamento de resultados por meio de accruals anormais, indo ao encontro das conclusões de Shafer e Wang (2011). Dessa forma, a Hipótese 1 não pode ser rejeitada, de acordo com Healy e Wahlen (1999) e Lo (2008), segundo os quais o gerenciamento de resultados ocorre quando o CEO altera os relatórios financeiros em seu próprio benefício, enganando de forma antiética os stakeholders sobre o desempenho econômico subjacente da empresa. Da mesma forma, D’Souza e Lima (2015) apontaram que os traços sombrios de personalidade afetam o julgamento do CEO, a sua capacidade de tomar decisões e a sua percepção do gerenciamento de resultados.

Uma vez que a REP foi negativamente associada ao AB, pode-se inferir que é pouco provável que as empresas de boa reputação envolvam-se no gerenciamento de resultados. Em outras palavras, a Hipótese 2 não pode ser rejeitada. Segundo Cao et al. (2012), por se tratar de um problema de agência, o gerenciamento de resultados pode ser atenuado pela boa reputação corporativa. Além disso, as empresas com elevada reputação sinalizam alta qualidade, transmitindo competência e conduta empresarial consistente com os interesses dos acionistas.

O termo de interação D4XREP foi associado negativamente ao AB. Infere-se que em empresas de boa reputação os CEOs com traço de personalidade Dark Tetrad são menos propensos a envolver-se no gerenciamento de resultados, devido à auréola de credibilidade de tais empresas – por outras palavras, pela cultura de longa data de comportamentos e tradições eticamente sólidos (Agarwal et al. ., 2011; Cao et al., 2012). Cao et al. (2012) acreditam que as empresas altamente conceituadas têm mais incentivo para proteger a sua reputação, e, portanto, restringem comportamentos e atividades oportunistas de forma mais enfática (Kim et al., 2012).

Isso é compatível com a Teoria dos Altos Escalões, segundo a qual a pressão interna ambiental ou organizacional (nesse caso, a reputação corporativa) tem impacto no processo decisório (Hambrick & Mason, 1984; Hiebl, 2014; Yamak et al., 2014). O efeito negativo da personalidade Dark Tetrad nas decisões gerenciais e na qualidade das informações contábeis (gerenciamento de resultados por meio da manipulação de accruals expresso em accruals anormais) pode ser contido pela boa reputação. Com base nessa constatação, a Hipótese 3 não pode ser rejeitada.

Dentre as variáveis de controle, apenas SIZE, GROW e LEV estiveram significativamente associados ao AB. Conforme evidenciado pela análise de correlação, SIZE associou-se negativamente ao AB. Isso significa que as grandes empresas têm menos incentivo para se envolver no gerenciamento de resultados, como concluíram Francis e Wang (2008). No presente estudo, GROW associou-se positivamente ao AB. AB e LEV também foram positivamente associados, o que significa que as empresas altamente alavancadas são mais propensas a se envolver no gerenciamento de resultados, possivelmente para cumprir os acordos de dívida (Francis & Wang, 2008).

Para controlar a interferência nos lucros devido à manipulação dos accruals (Dechow et al., 2010), foi executado um modelo de accruals discricionários. Com base nos valores de DA, as hipóteses 1 e 3 não podem ser rejeitadas.

Depois disso, foram rodados modelos para correlacionar cada componente da personalidade sombria (narcisismo, psicopatia, maquiavelismo e sadismo) com o gerenciamento de resultados (não tabulado). Nessa análise, todas as variáveis dos modelos permaneceram constantes, exceto a REP. Quando a personalidade sombria individual foi inserida no modelo em vez de D4, as empresas respeitáveis envolveram-se mais na manipulação por accruals. No entanto, o gerenciamento de resultados foi restrito em empresas respeitáveis geridas por gestores com personalidade altamente sombria.

Esses resultados confirmam tanto o efeito deletério dos traços Dark Tetrad nos CEOs, quanto o efeito halo da boa reputação, em que os valores éticos e as percepções construídas no longo prazo protegem a organização contra os efeitos de crises e comportamentos oportunistas. Consequentemente, a reputação corporativa pode ser vista como um moderador entre o gerenciamento de resultados e a personalidade Dark Tetrad. Uma vez que a boa reputação pode modular o comportamento do CEO, as empresas devem investir em estratégias de construção de reputação (por exemplo, inovação, governança, capital humano e qualidade do produto/serviço) capazes de aumentar a credibilidade e a confiabilidade (Agarwal et al., 2011; Cao et al., 2012).

Abordagem experimental

A Tabela 6 apresenta os resultados da estatística descritiva para as principais variáveis.

Tabela 6. Estatística descritiva (abordagem experimental)

Painel A					
Variáveis contínuas	Número de participantes	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
FRAUD	242	0,2341	0,2178	0,0000	0,7610
NARC	242	5,2615	1,3384	1,3333	9,0889

PSYC	242	2,6442	1,4187	0,0778	7,6889
SAD	242	1,7541	1,5665	0,0000	8,7222
MACH	242	5,0783	1,6569	1,4333	9,8333
D4	242	0,0000	1,0000	-1,9497	3,9477
AGE	242	28,0620	6,9902	21	54
EXP	242	1,7066	4,0631	0	30

Painel B				
Variáveis dummies	Categoria	Número de participantes	Proporção(%)	Cumulativo
REP	Weak	137	56,6	56,6
	Strong	105	43,4	100,0
GEN	Female	107	44,2	44,2
	Male	135	55,9	100,0

Fonte: Elaborada pelos autores.

Legenda: (*) significância ao nível de 10%; (**) significância ao nível de 5%; (***) significância ao nível de 1%. FRAUD = fraude; NARC = narcisismo; PSYC = psicopatia; SAD = sadismo; MACH = maquiavelismo; D4 = fator Dark Tetrad; AGE = idade do CEO; EXP = experiência profissional do CEO; REP = reputação corporativa; GEN = gênero do CEO.

A amostra reuniu 242 participantes, sendo 81 chineses(33,5%), 57 brasileiros (23,5%), 55 americanos (22,7%), 30 indianos (12,4%) e 19 de outras nacionalidades (7,9%). Os homens representaram 55,8%, e as mulheres, 44,2%.

O cenário A (reputação corporativa forte) foi atribuído aleatoriamente a 105 participantes (43,4%), enquanto o cenário B (reputação corporativa fraca) foi atribuído aleatoriamente a 137 participantes (56,6%).

À variável FRAUD foi atribuído um intervalo entre 0 (sem fraude) e 1. Conforme mostra a Tabela 6, 25 participantes não cometeram fraude, pois indicaram valor 0. Os outros 217 cometeram fraude, variando apenas os níveis respectivos, registrando-se um valor máximo correspondente a 76,1%, e um valor médio de 0,2341 (amostra completa, incluindo os participantes que não cometeram fraude), ou 0,2611 (subamostra de participantes que cometeram fraude). Quando a FRAUD foi distribuída em três percentis, registrou-se um nível médio de fraude moderado (não tabulado).

As pontuações médias foram baixas para NARC, PSYC, MACH e SAD, uma vez que os valores ficaram abaixo de 6 de 10. O componente Dark Tetrad com maior pontuação foi o narcisismo (5,26), seguido por maquiavelismo (5,07), psicopatia (2,64) e sadismo (1,75). Os resultados de Plouffe et al. (2017), utilizando as mesmas escalas, divergiram quanto à primeira e à segunda posição (maquiavelismo seguido de narcisismo).

A Tabela 7 apresenta os resultados da análise de correlação de Pearson das variáveis dependentes, independentes e de controle.

Tabela 7. Coeficientes de correlação de Pearson (abordagem experimental)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
(1)	1									
(2)	0,33***	1								
(3)	0,36***	0,35***	1							
(4)	0,47***	0,35***	0,75***	1						
(5)	0,27***	0,28***	0,58***	0,55***	1					
(6)	0,45***	0,57***	0,88***	0,87***	0,78***	1				
(7)	-0,01	-0,03	0,02	0,02	0,01	0,01	1			
(8)	-0,03	0,05	0,19***	0,14**	0,03	0,13**	-0,01	1		
(9)	-0,34***	-0,13**	-0,08	-0,22***	-0,14**	-0,18***	-0,10	0,24***	1	
(10)	-0,20***	-0,08	-0,02	-0,10	-0,14**	-0,11*	-0,08	0,23***	0,72***	1

Fonte: Elaborada pelos autores.
 Legenda: (*) significância ao nível de 10%; (**) significância ao nível de 5%; (***) significância ao nível de 1%. 1 = fraude (FRAUD); 2 = narcisismo (NARC); 3 = psicopatia (PSYC); 4 = sadismo (SAD); 5 = maquiavelismo (MACH); 6 = fator Dark Tetrad (D4); 7 = reputação corporativa (REP); 8 = gênero do CEO (GEN); 9 = idade do CEO (AGE); 10 = experiência profissional do CEO (EXP).

A análise de correlação de Pearson das variáveis dependentes, independentes e de controle apontou que a FRAUD esteve positivamente associada a todos os traços de personalidade sombria, indo ao encontro dos resultados de Kaplan et al. (2007), Shafer e Wang (2011) e Olsen et al., (2014). Nenhuma associação foi encontrada entre REP e FRAUD. Dentre as variáveis de

controle, AGE e EXP estiveram associadas negativamente à FRAUD, indicando que os participantes mais jovens e menos experientes cometeram mais fraudes.

A Tabela 8 apresenta os resultados das regressões sobre FRAUD e D4. Foram executados cinco modelos, sendo um para cada componente Dark Tetrad e um para D4.

Tabela 8. Regressão – fraude e personalidade Dark Tetrad

	NARC	PSYC	SAD	MACH	D4
DP	0,046*** (0,01)	0,065*** (0,01)	0,058*** (0,01)	0,044*** (0,01)	0,106*** (0,01)
REP	-0,020 (0,10)	0,069 (0,05)	-0,016 (0,03)	0,127 (0,08)	-0,015 (0,02)
DP × REP	0,002 (0,02)	-0,033* (0,02)	-0,001 (0,01)	-0,028* (0,02)	-0,038* (0,02)
GEN	0,012 (0,03)	-0,012 (0,03)	-0,013 (0,03)	0,010 (0,03)	-0,016 (0,03)
AGE	-0,011*** (0,00)	-0,011*** (0,00)	-0,009*** (0,00)	-0,012*** (0,00)	-0,010*** (0,00)
EXP	0,004 (0,00)	0,004 (0,00)	0,003 (0,00)	0,006* (0,00)	0,004 (0,00)
Intercept	17,462 (15,46)	27,596** (12,36)	34,255*** (12,30)	19,046 (13,99)	50,743*** (11,58)
R2	0,203	0,238	0,281	0,186	0,286
F test	12,431***	19,530***	25,341***	11,503***	25,709***
N	242	242	242	242	242

Fonte: Elaborada pelos autores.
 Legenda: (*) significância ao nível de 10%; (**) significância ao nível de 5%; (***) significância ao nível de 1%. NARC = narcisismo; PSYC = psicopatia; MACH = maquiavelismo; SAD = sadismo; D4 = fator Dark Tetrad; DP = dark personality; REP = reputação corporativa; GEN = gênero do CEO; AGE = idade do CEO; EXP = experiência profissional do CEO. Obs.: O erro-padrão robusto é dado entre parênteses.

Todos os componentes da personalidade sombria foram positivamente associados à FRAUD, um achado apoiado pela literatura (D’Souza & Lima, 2015; Shafer & Wang, 2011). Como os CEOs com personalidade altamente sombria são mais propensos a cometer fraude, a Hipótese 1 não pode ser rejeitada.

A REP não foi significativamente associada à FRAUD. No entanto, era de se esperar que a REP estivesse negativamente associada à FRAUD, uma vez que foi demonstrado que a reputação reduz os problemas de agência ao induzir comportamentos no interesse dos acionistas, mesmo na ausência de contrato formal (Cao et al., 2012), e para inibir comportamentos oportunistas por parte do CEO (Kim et al., 2012). Ou seja, a Hipótese 2 foi rejeitada.

O termo de interação DP×REP foi significativo e negativamente associado à FRAUD em três dos modelos: PSYC, MACH e D4. Assim, pode-se inferir que os CEOs Dark Tetrad, especialmente quando predominantemente

psicopatas e maquiavélicos, são menos propensos a cometer fraude quando trabalham em empresas respeitáveis. Portanto, isso pode ser explicado pelo halo de competência e credibilidade criado por uma cultura corporativa de longa data com regras e tradições não escritas (Agarwal et al., 2011; Cao et al., 2012). Como na amostra há participantes de diferentes países, também foi realizado um controle por nacionalidade, e os resultados revelaram-se constantes.

Conforme anteriormente mencionado, a Teoria dos Altos Escalões sustenta que a pressão ambiental ou organizacional interna, incluindo a reputação corporativa, é fator significativo no processo decisório (Hambrick & Mason, 1984; Hiebl, 2014; Yamak et al., 2014). Assim, a boa reputação corporativa neutraliza parcialmente a propensão dos CEOs Dark Tetrad a cometer fraude contábil. Com base nesse raciocínio, a Hipótese 3 não pode ser rejeitada.

Os resultados confirmam a Teoria dos Altos Escalões,

demonstrando que os traços de personalidade sombria estão associados a maior risco de gerenciamento de resultados e fraude, prejudicando a empresa. Também ampliou-se a teoria, mostrando que os traços psicológicos influenciam o comportamento do CEO, enquanto o modelo de Hambrick e Mason (1984) focava apenas em fatores de fundo (idade, experiência etc.).

O principal pressuposto deste artigo foi confirmado, com algumas restrições: CEOs com características Dark Tetrad se envolvem mais no gerenciamento de resultados e são mais propensos a cometer fraude. No entanto, em empresas de boa reputação, esses CEOs sentem-se restringidos por valores, estruturas e pela potencial perda da sua própria reputação. As empresas devem manter a sua reputação para atrair e reter colaboradores competentes (incluindo altos executivos), criar valor e cativar as partes interessadas. A reputação por si só não pode salvaguardar a integridade corporativa. As empresas também devem seguir códigos éticos, implementar boas práticas de governança e submeter-se a auditorias regulares por empresas reconhecidamente respeitadas. Juntamente com a reputação corporativa, essas políticas ajudam a inibir o gerenciamento de resultados e a elevar a qualidade das informações contábeis.

5 Conclusões

Este artigo avaliou o efeito moderador da reputação corporativa na relação entre traços de personalidade Dark Tetrad e gerenciamento de resultados, utilizando as abordagens archival e experimento. O estudo fornece novos insights sobre como a reputação corporativa pode atuar como um amortecedor contra as influências negativas dos traços sombrios de personalidade, oferecendo uma compreensão mais sutil do processo decisório dentro da organização.

Os resultados demonstram que os traços de personalidade sombria – narcisismo, psicopatia, maquiavelismo e sadismo – estão positivamente associados a comportamentos antiéticos, como gerenciamento de resultados e fraude. Essas descobertas guardam coerência com as de pesquisas anteriores, as quais indicam que os indivíduos com tais características priorizam o ganho pessoal, e que são mais propensos a se envolver em comportamentos manipulativos para atingir seus próprios objetivos (Jones & Paulhus, 2014; Paulhus & Williams, 2002). Contudo, a presença de uma forte reputação corporativa serve como fator atenuante, ajudando a reduzir a probabilidade de tais indivíduos agirem de forma oportunística. Isso sugere que a reputação não é apenas um agente passivo, mas também uma força ativa que influencia a cultura empresarial e o processo decisório, encorajando um comportamento mais ético mesmo entre aqueles predispostos a agir de forma indevida.

Os indivíduos com traço de personalidade sombria tendem

a tomar decisões com base em ganhos de curto prazo e no próprio interesse, muitas vezes desrespeitando regras para benefício pessoal. Nas empresas com reputação mais fraca, é mais provável que esses comportamentos não sejam controlados, resultando em mais fraude e mais gerenciamento de resultados. Por outro lado, a reputação forte restringe os executivos, destacando o elevado custo do comportamento antiético, como os danos à própria reputação. Assim, a reputação corporativa serve como uma governança informal, influenciando tanto as estratégias corporativas, quanto o comportamento individual.

A reputação corporativa mostra-se crucial para moderar traços de personalidade sombria, enfatizando a importância de uma posição ética forte. Atua como capital social, influenciando colaboradores, clientes e investidores. Uma reputação corporativa positiva pode ajudar a aumentar a transparência, as decisões éticas e a responsabilização, e a reduzir a chance de indivíduos com características sombrias manipularem lucros ou cometerem fraudes. Cao et al. (2012) e Kim et al. (2012) mostram que uma forte reputação corporativa pode ajudar a conter comportamentos oportunistas, alinhando os interesses dos executivos com os dos stakeholders.

Tais descobertas são relevantes para estratégias de governança corporativa e gestão de risco para acionistas, membros do conselho, contadores, investidores, reguladores, analistas e auditores. Os acionistas devem ter cautela ao selecionar o CEO, pois a personalidade sombria pode ser um desafio para a cooperação. Os CEOs com elevado nível de narcisismo ou maquiavelismo podem inicialmente parecer carismáticos e motivados, mas a sua liderança pode levar a transtornos significativos se suas ações não estiverem alinhadas com a saúde da empresa no longo prazo. As empresas com forte reputação atraem líderes éticos e os responsabilizam, ajudando a reduzir as hipóteses de perda financeira, escrutínio regulatório e problemas de confiança das partes interessadas devido a danos à reputação.

Os órgãos reguladores, auditores e analistas devem considerar como os traços de personalidade sombria influenciam o processo decisório corporativo. Dado o impacto dos traços de personalidade sombria no gerenciamento de resultados e na fraude, os auditores devem desenvolver ferramentas de avaliação de risco mais diferenciadas que levem em conta a reputação corporativa e o comportamento do executivo, especialmente para empresas lideradas por indivíduos com elevado nível de traços obscuros, exigindo uma supervisão mais rigorosa. Os marcos regulatórios que enfatizam a governança corporativa e a liderança ética podem ajudar a mitigar a fraude e o gerenciamento de resultados, especialmente em empresas com capital reputacional mais fraco.

Este estudo também destaca as implicações sociais dos traços de personalidade sombria na liderança. Os

CEOs com traço sombrio podem minar a base ética da empresa, impactando colaboradores, clientes e a economia em geral. Como argumentam Rijsenbilt e Commandeur (2013), o comportamento do CEO com traço sombrio de personalidade pode ser altamente destrutivo, afetando todas as partes interessadas.

As pesquisas futuras poderiam investigar como outros aspectos da governança corporativa – como a independência do conselho e o ativismo dos acionistas – interagem com traços de personalidade sombria para influenciar o processo decisório e o comportamento corporativo. Os estudos também poderiam examinar a influência da cultura nacional na relação entre traços de personalidade e governança corporativa, já que os fatores culturais podem ajudar a exacerbar ou mitigar a expressão de traços sombrios.

Referências

- Agarwal, V., Taffler, R., & Brown, M. (2011). Is management quality value relevant? *Journal of Business Finance & Accounting*, 38(9-10), 1184-1208. DOI: 10.1111/j.1468-5957.2011.02267.x.
- Amos, B., Longpré, N., & Roos, M. D. (2022) The Dark Triad of Personality: Attitudes and Beliefs Towards White-Collar Crime. *Journal of White Collar and Corporate Crime*, 5(1), 58-73. DOI: 10.117/2631309X221120002
- Babiak, P., Neumann, C. S., & Hare, R. D. (2010). Corporate psychopathy: Talking the walk. *Behavioral Sciences & The Law*, 28(2), 174-193. DOI: 10.1002/bsl.925.
- Bergh, D. D., Ketchen, D. J. Jr., Boyd, B. K. & Bergh, J. (2010). New frontiers of the reputation - performance relationship: Insights from multiple theories. *Journal of Management*, 36(3), 620-632. DOI: 10.1177/0149206309355320.
- Blair, C. A., Blair, C. A., Helland, K., Helland, K., Walton, B., & Walton, B. (2017). Leaders behaving badly: the relationship between narcissism and unethical leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 333-346. DOI: 10.1108/LODJ-09-2015-0209.
- Bonner, S. E., Palmrose, Z. V., & Young, S. M. (1998). Fraud type and auditor litigation: An analysis of SEC accounting and auditing enforcement releases. *The Accounting Review*, 73(4), 503-532.
- Book, A., Visser, B. A., Blais, J., Hosker-Field, A., Methot-Jones, T., Gauthier, N. Y., Volk, A., Holden, R.R., & D'Agata, M. T. (2016). Unpacking more "evil": What is at the core of the Dark Tetrad? *Personality and Individual Differences*, 90, 269-272. DOI: 10.1016/j.paid.2015.11.009.
- Buckels, E. E., Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2013). Behavioral confirmation of everyday sadism. *Psychological Science*, 24(11), 2201-2209. DOI: 10.1177/0956797613490749.
- Cao, Y., Myers, L. A., & Omer, T. C. (2012). Does company reputation matter for financial reporting quality? Evidence from restatements. *Contemporary Accounting Research*, 29(3), 956-990. DOI: 10.1111/j.1911-3846.2011.01137.x.
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2011). Executive Personality, Capability Cues, and Risk Taking: How Narcissistic CEOs React to Their Successes and Stumbles. *Administrative Science Quarterly*, 56(2), 202-237. DOI: 10.1177/0001839211427534
- Chen, S. (2010). The role of ethical leadership versus institutional constraints: A simulation study of financial misreporting by CEOs. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 33-52. DOI: 10.1007/s10551-010-0625-8.
- Clor-Proell, S., Mackenzie, N., Rennekamp, K., & Rupar, K. (2023). Invest in what you know? How customer investors react to corporate restatements. *Accounting, Organization and Society*, 111. DOI: 10.1016/j.aos.2023.101496
- Cohen, D. A., Dey, A., & Lys, T. Z. (2008). Real and accrual-based earnings management in the pre- and post-Sarbanes-Oxley periods. *The Accounting Review*, 83(3), 757-787. DOI: 10.2308/accr.2008.83.3.757.
- Cragun, O. R., Olsen, K. J., & Wright, P. M. (2020). Making CEO Narcissism Research Great: A Review and Meta-Analysis of CEO Narcissism. *Journal of Management*, 46(6), 908-936. DOI: doi.org/10.1177/0149206319892678
- Craig, R., & Amernic, J. (2011). Detecting linguistic traces of destructive narcissism at-a-distance in a CEO's letter to shareholders. *Journal of Business Ethics*, 101(4), 563-575. DOI: 10.1007/s10551-011-0738-8.
- Dechow, P. M., Ge, W., & Schrand, C. M. (2010). Understanding earnings quality: a review of the proxies, their determinants and their consequences. *Journal of Accounting and Economics*, 50(2-3), 344-401. DOI: 10.1016/j.jacceco.2010.09.001.
- Dechow, P. M., Sloan, R. G., & Sweeney, A. P. (1995). Detecting earnings management. *The Accounting Review*, 70(2), 193-225.
- Desai, H., Hogan, C. E., & Wilkins, M. S. (2006). The reputational penalty for aggressive accounting: Earnings restatements and management turnover. *The Accounting Review*, 81(1), 83-112. DOI: 10.2308/accr.2006.81.1.83.
- D'Souza, M. F., & Lima, G. A. S. F. (2015). The dark side of power: The Dark Triad in opportunistic decision-making. *Advances in Scientific and Applied Accounting*,

- 8(2), 135-156. DOI: 10.14392/ASAA.2015080201.
- D'Souza, M. F., & Lima, G. A. S. F. (2019). A look at the traits of dark triad and the cultural values of accounting students. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 12(1), 161-183. DOI: 10.14392/ASAA.2015080201.
- Francis, J. R., & Wang, D. (2008). The joint effect of investor protection and Big 4 audits on earnings quality around the world. *Contemporary Accounting Research*, 25(1), 157-191. DOI: 10.1506/car.25.1.6.
- Garrett, J., Hoitash, R., & Prawitt, D. F. (2014). Trust and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, 52(5), 1087-1125. DOI: 10.1111/1475-679X.12063.
- Geel, M., van Goemans, A., Toprak, F., & Vedder, P. (2017). Which personality traits are related to traditional bullying and cyberbullying? A study with the Big Five, Dark Triad and sadism. *Personality and Individual Differences*, 106, 231-235. DOI: 10.1016/j.paid.2016.10.063
- 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, São Paulo, Brasil). DOI: 10.11606/T.12.2018.tde-22022018-171814
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Gómez-Leal, R., Fernández-Berrocal, P., Gutiérrez-Cobo, M.J., Cabello, R., & Megías-Robles, A. (2024). The Dark Tetrad: analysis of profiles and relationship with the Big Five personality factors. *Scientific Reports*, 14, 4443. DOI: 10.1038/s41598-024-55074-w
- Greitemeyer, T., & Sagioglou, C. (2017). The longitudinal relationship between everyday sadism and the amount of violentvideogameplay. *Personality and Individual Differences*, 104, 238-242. DOI: 10.1016/j.paid.2016.08.021.
- Hambrick, D. C.; Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *The Academy of Management Review*, 9(2), 193-206. DOI: 10.5465/amr.1984.4277628.
- Harris, L. L., Jackson, S. B., Owens, J., & Seybert, N. (2022). Recruiting Dark Personalities for Earnings Management. *Journal of Business Ethics*, 178, 193-218. DOI: doi.org/10.1007/s10551-021-04761-z
- Harrison, A., Summers, J., & Mennecke, B. (2016). The effects of the dark triad on unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 1-25. DOI: 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. *Accounting horizons*, 13(4), 365-383. DOI: 10.2308/acch.1999.13.4.365.
- Hiebl, M. R. (2014). Upper echelons theory in management accounting and control research. *Journal of Management Control*, 24(3), 223-240. DOI: 10.1007/s00187-013-0183-1.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2-26. DOI: 10.9707/2307-0919.1014.
- Hou, Z., Fairchild, R., & Perotti, P. CEO Narcissism and Credit Ratings. (2024) *Journal of Business Ethics*. Advance online publication. DOI: 10.1007/s10551-024-05691-2
- Hrazdil, K., Novak, J., Rogo, R., Wiedman, C. I., & Zhang, R. (2018). Measuring CEO Personality Using Machine-Learning Algorithms: A Study of CEO Risk Tolerance and Audit Fees. Working Paper, Kelley School of Business Research Paper. DOI: 10.2139/ssrn.3101500.
- Hsieh, T. S., Bedard, J. C., & Johnstone, K. M. (2014). CEO overconfidence and earnings management during shifting regulatory regimes. *Journal of Business Finance & Accounting*, 41(9-10), 1243-1268. DOI: 10.1111/jbfa.12089.
- Johnson, E. N., Kuhn Jr, J. R., Apostolou, B. A., & Hassell, J. M. (2013). Auditor perceptions of client narcissism as a fraud attitude risk factor. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, 32(1), 203-219. DOI: 10.2308/ajpt-50329.
- Johnson, W. C., Xie, W., & Yi, S. (2014). Corporate fraud and the value of reputations in the product market. *Journal of Corporate Finance*, 25, 16-39. DOI: 10.1016/j.jcorpfin.2013.10.005.
- Jones, D. N. (2014). Risk in the face of retribution: Psychopathic individuals persist in financial misbehavior among the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 67, 109-113. DOI: 10.1016/j.paid.2014.01.030.
- Jones, D. N., & Figueredo, A. J. (2013). The core of darkness: Uncovering the heart of the Dark Triad. *European Journal of Personality*, 27(6), 521-531. DOI: 10.1002/per.1893.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41. DOI: 10.1177/1073191113514105.
- Jones, M. J. (2011). The creative accounting and fraud environment. In M. J. Jones (ed.) *Creative accounting, fraud and international accounting scandals*. (ed). Hoboken: John Wiley & Sons Inc. 21-29.
- Kaplan, S. E., McElroy, J. C., Ravenscroft, S. P., &

- Shrader, C. B. (2007). Moral judgment and causal attributions: Consequences of engaging in earnings management. *Journal of Business Ethics*, 74(2), 149-164. DOI: 10.1007/s10551-006-9226-y.
- Kim, Y., Park, M. S., & Wier, B. (2012). Is earnings quality associated with corporate social responsibility? *The Accounting Review*, 87(3), 761-796. DOI: 10.2308/accr-10209.
- Lafferty, B. A. (2007). The relevance of fit in a cause-brand alliance when consumers evaluate corporate credibility. *Journal of Business Research*, 60(5), 447-453. DOI: 10.1016/j.jbusres.2006.09.030.
- Leuz, C., Nanda, D., & Wysocki, P. (2003). Earnings management and investor protection: an international comparison. *Journal of Financial Economics*, 69, 505-527. DOI: 10.1016/S0304-405X(03)00121-1.
- Li, H. (2010). Reputation, accounting information and debt contracts in Chinese family firms. *China Journal of Accounting Research*, 3(1), 95-129. DOI: 10.1016/S1755-3091(13)60021-0.
- Lo, K. (2008). Earnings management and earnings quality. *Journal of Accounting and Economics*, 45(2), 350-357. DOI: 10.1016/j.jacceco.2007.08.002.
- Love, E. G., Lim, J., & Bednar, M. (2017). The face of the firm: The influence of CEOs on corporate reputation. *Academy of Management Journal*, 60(4), 1462-1481. DOI: 10.5465/amj.2014.0862.
- Luchs, C., Stuebs, M., & Sun, L. (2009). Corporate reputation and earnings quality. *The Journal of Applied Business Research*, 25(4), 47-54. DOI: 10.19030/jabr.v25i4.1016.
- Majors, T. M. (2015). The interaction of communicating measurement uncertainty and the dark triad on managers' reporting decisions. *The Accounting Review*, 91(3), 973-992. DOI: 10.2308/accr-51276.
- Murphy, P. R. (2012). Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37(4), 242-259. DOI: 10.1016/j.aos.2012.04.002.
- Nottar, D. I. S., Schiavo, P. S., Vesco, D. G. D., & Santos, C. A. (2022). The effect of the dark triad traits on the relationship between obedience pressure and budgetary slack. *Rev. Contabilidade e Finanças*, 33(90). DOI: 10.1590/1808-057x20211455.en
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., Story, P. A., & White, C. D. (2015). A meta-analytic test of redundancy and relative importance of the dark triad and five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 83(6), 644-664. DOI: 10.1111/jopy.12126.
- 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. DOI: 10.2308/jmar-50638.
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a taxonomy of dark personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 421-426. DOI: 10.1177/0963721414547737.
- Paulhus, D. L., Buckels, E. E., Trapnell, P. D., & Jones, D. N. (2021). Screening for Dark Personalities: The short Dark Tetrad (SD4). *European Journal of Psychological Assessment*, 37(3), 208-222. DOI: 10.1027/1015-5759/a000602
- Paulhus, D. L., & Jones, D. N. (2014). Measuring dark personalities. In: G. J. Boyle, D. H. Saklofske and G. Matthews (Eds.), *Measures of personality and social psychological constructs*. San Diego, CA: Academic Press.
- 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. DOI: 10.1016/S0092-6566(02)00505-6.
- Peasnell, K. V., Pope, P. F., & Young, S. (2000). Accrual management to meet earnings targets: UK evidence pre- and post-Cadbury. *British Accounting Review*, 32(4), 415-445. DOI: 10.1006/bare.2000.0134.
- Plouffe, R. A., Saklofske, D. H., & Smith, M. M. (2017). The Assessment of Sadistic Personality: Preliminary psychometric evidence for a new measure. *Personality and Individual Differences*, 104, 166-171. DOI: 10.1016/j.paid.2016.07.043.
- Rijsenbilt, A., & Commandeur, H. (2013). Narcissus enters the courtroom: CEO narcissism and fraud. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 413-429. DOI: 10.1007/s10551-012-1528-7.
- Roberts, P. W., & Dowling, G. R. (2002). Corporate reputation and sustained superior financial performance. *Strategic Management Journal*, 23(12), 1077-1093. DOI: 10.1002/smj.274.
- Shafer, W. E. & Wang, Z. (2011). Effects of ethical context and Machiavellianism on attitudes toward earnings management in China. *Managerial Auditing Journal*, 26(5), 372-392. DOI: 10.1108/02686901111129553.
- Stolowy, H., & Breton, G. (2004). Accounts manipulation: A literature review and proposed conceptual framework. *Review of Accounting and Finance*, 3(1), 5-92. DOI: 10.1108/eb043395.
- TenBrinke, L., Porter, S., Korva, N., Fowler, K., Lilienfeld, S. O., & Patrick, C. J. (2017). An examination of the communication styles associated with psychopathy and their influence

- on observer impressions. *Journal of Nonverbal Behavior*, 41(3), 269-287. DOI: 10.1007/s10919-017-0252-5.
- Tian, Y., Ang, J. S., Fu, P., & Ma, C. (2024) Does social trust mitigate insiders' opportunistic behaviors? Evidence from insider trading. *Global Finance Journal*, 59, March. DOI: 10.1016/j.gfj.2023.100907
- Veh, A., Göbel, M. & Vogel, R. (2019). Corporate reputation in management research: a review of the literature and assessment of the concept. *Business Research*, 12, 315-353. DOI: doi.org/10.1007/s40685-018-0080-4
- Vize, C. E., Lynam, D. R., Collison, K. L., & Miller, J. D. (2018). The "core" of the Dark Triad: A test of competing hypotheses. *Personality and Individual Differences*, 120, 11-15. DOI: https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.005
- Yamak, S., Nielsen, S., & Escribá-Esteve, A. (2014). The role of external environment in upper echelons theory: A review of existing literature and future research directions. *Group & Organization Management*, 39(1), 69-101. DOI: 10.1177/1059601113511663.
- Zakerian, M., Nakhae, H., & Salehi, M. (2021). The Relationship between Corporate Reputation and Different Types of Earnings Management. *Iranian Journal of Finance*, 5(1), 1-30. DOI: 10.30699/ijf.2021.123038

Agradecimentos:

Gostaríamos de expressar nossa gratidão à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) pelo apoio institucional e financeiro fornecido por meio da bolsa nº 2016/10738-5. Gostaríamos também de expressar nossa mais profunda gratidão à Universidade de São Paulo (USP), à Universidade do Texas em El Paso (UTEP), à FUCAPE Business School, à FIPECAFI School e à Universidade Federal do Ceará (UFC), por seu apoio acadêmico.

Declaração de disponibilidade de dados:

Os conjuntos de dados gerados durante o estudo estão disponíveis com o autor correspondente (Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima) mediante solicitação.